حق العامل في الاختراع "دراسة مقارنة"

تاريخ تسلم البحث: ٢٠٠٥/٥/١٦ تاريخ قبوله للنشر: ٢٠٠٥/١٠/٢٦

سامر محمود الدلالعة*

ملخص

عرف النشاط العمالي تطوراً هاماً في ظل تنامي طرق البحث العلمي قصد الوصول إلى الوسائل المتطورة في الإنتاج، وقد أدى ذلك إلى ظهور العديد من المخترعات على أيدي هؤلاء في العديد من البلدان سيما الصناعية منها، الأمر الذي أفضى إلى مشكلات عديدة تدور حول الاعتراف لهؤلاء العمال بالحقوق في الاختراعات التي يتوصلون إليها.

ونظرا لكون الاختراعات التي يكون عقد العمل منظما لموضوعها لا تثير أية إشكالية بين هؤلاء وأرباب العمل، ذلك لكون أن العقد - أصلا- يعد ضامنا لحقوقهم في هذه الاختراعات؛ إلا أن المشكلة تثور وبحدة بالنسبة لتلك التي لا تشكل موضوع عقد العمل، إذ كثيرا ما يتوصل العامل إلى الاختراع سواء عن طريق استخدام وسائل وأدوات رب العمل في الوقت الذي لا يكون موضوع عقد العمل الوصول إلى هذا الاختراع، أو أنه قد يتوصل إليه بعيدا عن تلك الأدوات والوسائل، ومع ذلك فقد يمس هذا المخترع النشاط الذي يمارسه رب العمل ويؤثر فيه، فكيف عمل المشرع على توفير الحماية لحق العامل في الاختراع في مثل هذه الأحوال؟ خصوصا إذا ما علمنا أن هذا الموضوع يهم واحدا من أهم العناصر الفكرية المنظمة بموجب قانون براءات الاختراع، فضلا عن أن العامل يعد الطرف الضعيف في العلاقة العقدية الشيء الذي يستوجب تدخلا من المشرع قصد حمايته في جميع الأحوال، فهل حقق المشرع هذه الحماية؟

Abstract

Labor has witnessed great development in scientific research for developing production. This has lead to different inventions particularly in industrial countries which in turn has created several problems related to patents.

In many cases the work contract specifies the laberor's rights and his patent.

* أستاذ مساعد، قسم القانون، كلية الدراسات الفقهية والقانونية، جامعة آل البيت، الأردن.

In other cases the work contract doesn't hint on the invention rights or legislations. Al the same time, the worker may reach a certain development or invention while leading his duties and through his active use of the employer's tools and machines. In this case, how does the legislator clarify the worker's rights and at the same time sustain the employer's .

تمهيد

برزت في الحقبة المعاصرة ثورة حقيقية في ميدان التكنولوجيا كان سببها التطور المتنامي في طرق وأساليب البحث العلمي التي أخذت تتنامى على مختلف الأصعدة وفي شتى الميادين، وبرغم تطور الواقع البحثي وبروز النتائج المعززة لصيرورة وتطور المجتمعات والحضارات؛ إلا أن الواقع القانوني الذي عرفته الساحة التشريعية لم يعرف ذاك التطور بنفس الآلية التي تطورت بها أساليب البحث العلمي. حيث كان من أبرز المشكلات التي تكاد تكون مستعصية في التنظيم الدقيق -حتى في ظل التنظيمات المعاصرة - للاختراعات التي يتوصل إليها العمال.

والواقع أن النظرة تقليدية للاختراع تنطلق من كونه يمثل الطرق والوسائل والأساليب التي يتم الوصول إليها في الإنتاج[١]، والقاعدة أن الحق في الاختراع يعود للمخترع كنتيجة للجهد الذي بذله لغايات التوصل إلى الاختراع، وقد يتم التوصل إليه بطريق المصادفة أو يتم الاتفاق مسبقا بين العامل ورب العمل على أن الهدف من العمل هو التوصل إلى الاختراع، كما أن العامل قد يستغل المكان الذي يتواجد فيه والأدوات الموضوعة تحت تصرفه لغايات البحث العلمي ويتوصل بطريقة أو بأخرى إلى اختراع في مجال ما. فلمن تؤول الحقوق في جلّ هذه الحالات؟

فهنالك صور عديدة أفضت إلى التساؤل عن صاحب الحق في الاختراع الذي يتوصل إليه العامل، هل هو العامل أم رب العمل؟ أم أن هنالك حقوقا مشتركة تؤول لكليهما في الاختراع؟ وهل من تنظيم وحماية قانونية لحق العامل في الاختراع؟ وما هي حدود تدخل القانون الأردني والتشريعات المقارنة على السواء؟

كل هذه التساؤلات دفعت بنا للبحث في واحدة من أهم القضايا الهامة خصوصا مع التضارب القائم على أرض الواقع بين التشريعات المنظمة لهذا الموضوع. فهناك، من جهة، القانون المدني الذي يسعى إلى تنظيم العلاقات التعاقدية في إطار العلاقات التي تقوم ضمن نطاق القانون الخاص، وهناك، من جهة أخرى، قانون العمل الذي أخذت حدوده تتنامى وأصبح من الواجب العمل به ابتداء قبل القانون المدني على اعتبار أن الخاص يقيد العام، لكن هذا الوضع عرف بعض التعقيد خصوصا مع التطورات التي أفرزتها قوانين وتشريعات الملكية الفكرية التي تطرقت لهذا الموضوع وبشدة في معرض تنظيمها للحماية المتعلقة بالاختراعات، حيث أشارت إلى اختراعات العاملين، فهل جاءت هذه التشريعات منسجمة مع ما جاءت به تشريعات العمل أم أن هذه القوانين اختلفت مع هذه التشريعات في المضمون أو المحتوى؟ وأي القوانين يعمل به في حال الاختلاف؟ هل قانون العمل أم قانون براءات الاختراع؟

هذا ما دفعنا وغيره من التساؤلات إلى بحث هذا الموضوع ضمن العنوان الذي رأينا أنه يعتبر شاملا لمختلف جوانبه وهو" الحماية القانونية لاختراعات العاملين"

حيث سنعمل على طرح هذه الإشكالية بجوانبها المختلفة وعرض الآلية التي تصدت بها التشريعات لها وبحث الحلول اللازمة وذلك من خلال تقديمها بشكل يتناسب وما هو قائم على أرض الواقع وضمن ما هو ممكن لغايات التوفيق بين حقوق العاملين من جهة وحقوق المشغلين (أرباب العمل) من جهة أخرى.

مشكلة البحث.

تتعلق مشكلة البحث بمعرفة الدور الذي يقوم به المشـــرع من أجل معــرفة حـــق العمال في الاختراعات التي يتوصلون إليها أثناء أو بسبب العمل الذي يقوموا به، وعلى اعتبار أن هنالك عددا من الصور والمظاهر التي يمكن فيها توصل العامل إلى الاختراع، فإن الإشكالية الأساسية تدور حول الإجابة عن تساؤل أساسي يتفرع عنه عدد من التساؤلات الجانبية والذي مفاده: كيف وفّق المشرع بين حقوق أرباب العمل وحقوق

العمال في الاختراعات التي يتوصل إليها العمال؟ وما هي الحدود التي يمكن الوقوف عليها للقول بأن التشريعات القانونية على اختلافها سعت إلى الاعتراف القانوني لحق العامل في الاختراع؟

وهل يعتبر تنازل العامل عن الاختراع لرب العمل واجبا في جميع الأحوال التي يتوصل فيها إلى الاختراع أم أن هذا التنازل هو فقط في حالات استثنائية على سبيل الحصر وبموجب القانون؟

وما هو الحال بالنسبة للاختراع الذي يتوصل إليه العامل بطريق المصادفة في الوقت الذي لا يشكل محور عمله متعلقا بالتوصل إلى هذا الاختراع؟

كل هذه التساؤلات سنعمل على الإجابة عنها من خلال هذه الدراسة.

فرضيات البحث

افترضنا في هذه الدراسة أن قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦، ساهم في إطار المادة (٢٠) المعدلة بمقتضى القانون المؤقت رقم ٥٦ لسنة ٢٠٠١ في توفير الاعتراف للعمال بالحقوق على اختراعاتهم بما يضمن حل الإشكال بالطرق القانونية بينهم وبين أرباب العمل؛ وسنصل إلى نتيجة جوهرية مفادها أن هذه التعديلات لم تسهم في تسوية واقعية تضمن الاعتراف الفعلي لحقوق العمال على اختراعاتهم.

كما أننا افترضنا في هذه الدراسة أن المادة (٥) المعدلة من قانون براءات الاختراع تسهم في تحقيق حلول إيجابية للاعتراف للعامل بالحق في الاختراع، ذلك على اعتبار أن موضوع الاعتراف هو الحق في البراءة وأن قانون البراءات أولى بتحقيق الاعتراف بالحق في البراءة، وسنصل إلى نتيجة مفادها أن التعديل الذي طرأ على المادة (٥) أعلاه في فقرتيها (ج) و(د) لم يحقق هذه الغاية وإنما انتقص من حقوق العمال التي كانت مقررة بقانون البراءات في المادة (٥) قبل التعديل وإلغاء المادة السادسة منه.

منهج البحث

من الصعب بمكان الاعتماد على منهج مفرد لغايات الوصول إلى النتيجة المتوخاة من البحث، لذا فقد عملنا على الاعتماد على عدد من المناهج التي تنضوي تحت لواء المنهج الوصفي، أهمها المنهج البنيوي الوظيفي والمنهج المقارن، والهدف من ذلك هو الوصول إلى تخريج شمولي متناسق البنيان، حيث أسهم هذان المنهجان كلاهما في بحث هذه الظاهرة في محيطها الاجتماعي وتحديد كل العناصر المحيطة بها ومعالجتها بصورة متناسقة ومنظمة ومنطقية.

تقسيم الموضوع

ارتأينا في هذه الدراسة الاعتماد على فصلين دراسيين، خص فيهما الفصل الأول البحث في مظاهر التوصل إلى الاختراع، وأشرنا فيه إلى الجدل الفقهي والنظريات التي تنازعت هذا الموضوع، سواء من خلال تحديد الاتجاه التقليدي أو الاتجاه الحديث، كما بحثنا في الفصل الثاني من هذه الدراسة موقف التشريعات المقارنة بما فيها المشرع الأردني في الاعتراف للعامل بالحق في الاختراع وأفردنا المبحث الأول لتبيان مواقف تشريعات العمل، ثم بحثنا في المبحث الثاني عن اتجاه تشريعات براءات الاختراع وموقفها من الاختراع الذي يتوصل إليه العامل سواء أكان هذا الأخير محلا لعقد العمل أو كان بسبب النشاط الذي يمارسه العامل لدى رب العمل أو كان بمنأى عن نشاط العامل لدى رب العمل.

وأخيراً وضعنا نتائج البحث والتوصيات بشأنه، ومن جانبنا نرى أن هذا التقسيم جامع لكل حيثيات البحث القانوني بحيث لا يدع جزئية تهم الدراسة إلاّ وبحثها وفق تسلسل منطقي تكمل كل مفردة من مفرداته الأخرى، ومانع في نفس الوقت من تشتيت عناصر البحث على شكل مفردات مبعثرة ليس لها أي مدلول.

الفصل الأول:

مظاهر توصل العامل للاختراع

يلعب الاختراع دورا هاما في تنمية المجتمعات البشرية، ويرجع السبب في تقدم الدول الصناعية إلى الاختراعات التي شكلت المحور الأساسي في هذه النهضة الصناعية وما أفرزته من تطور اقتصادي أدى في النهاية إلى بروز دول متقدمة وأخرى متخلفة لم تشهد مثل هذه النهضة بعد.

وكان لهذا التطور في الحياة الصناعية والاقتصادية بالغ الأثر في التشريعات القانونية وذلك من أجل العمل على ضمان الاعتراف بحقوق المخترعين والمبتكرين من الأفراد والجماعات، لغايات ضمان مواكبة التطور والمستجدات في ميادين العلوم والاكتشافات، حيث عملت معظم الدول أسوة بالتشريعات الدولية ذات الصلة على توفير الاعتراف للمخترعين والمبتكرين بالحقوق على مخترعاتهم في مختلف الميادين إذا ما توافرت الشروط التي يستلزمها الاختراع للحصول على البراءة عنه[٢].

وقد بدأ الاهتمام باختراعات العاملين على وجه الخصوص في أواخر القرن التاسع عشر، حينما صدرت عدة تشريعات تنظمها، كالقانون البلغاري عام ١٨٩٥، والقانون النمساوي ١٨٩٧، والقانون الفنلندي عام ١٨٩٩، والقانون السويسري عام ١٩١١.

وقد ازداد الاهتمام بهذه الاختراعات التي يتوصل إليها العمال في أعقاب الحرب العالمية الأولى وذلك من خلال المحاولات العديدة من قبل المشرع الفرنسي للعمل على تنظيمها[٣].

وفي الوقت الذي تنامت فيه الحركة العمالية في العالم وتصاعدت الأفكار الاشتراكية وما تمخض عنها من حركة تدخلية لجهاز الدولة، فقد عملت معظم التشريعات على إيلاء هذا الموضوع أهمية بالغة، سيما وأنه يشكل واحدا من المواضيع ذات الأثر البالغ على المستويين المادي والمعنوي معا، هذا فضلا عن الضرورات التي باتت هي الأخرى ملحة في الحد من مبدأ سلطـــان الإرادة و حرية المبـــادرة الفردية التي

فسرت لمصلحة القوي على حساب الضعيف.

وبما أن العامل يمثل الطرف الضعيف في عقد العمل على الدوام، لذا فقد كانت حقوقه محل خطر دائم في ظل الأخذ بالمبدأ على إطلاقه، الشيء الذي ولّد ردة فعل قوية توفق بين ما تمليه متطلبات الإرادة وما تقتضيه مصالح الأفراد والجماعات(٤).

وبالرغم من أن اتفاقية باريس(٥) سكتت عن تنظيم الاعتراف للعامل بالحق في الاختراع الذي يتوصل إليه، شأنها في ذلك شأن اتفاقية الجوانب المتصلة بالتجارة من حقوق الملكية الفكرية (TRIPS) (٦)، فقد سعت العديد من الدول على المستوى الداخلي إلى سن التشريعات المستقلة التي تنظم حقوق العامل في الاختراع الذي يتوصل إليه، حيث كان ذلك واضحاً في عدد من البلدان مثل السويد والدانمرك وألمانيا الفدرالية خصوصا بعد الحرب العالمية الثانية.

أما في البلدان العربية فتعد مصر من أوائل الدول التي نظمت هذا الموضوع وذلك عام ١٩٤٨ حينما تضمن القانون المدني نصا بذلك الخصوص.

أما في الأردن فقد عمل المشرع الأردني بدوره على إيلاء هذا الموضوع جانبا كبيرا من اهتماماته، شأنه في ذلك شأن التشريع الفرنسي والتشريع المصري، وإن كان هنالك اختلاف حول مضمون وشكل الاعتراف للعمال بالحق على الاختراع وفقا لهذه التشريعات. حيث كان أول تنظيم لهذا الموضوع في القانون الأردني واردا في نطاق المادة (٨٢٠) من القانون المدني وذلك سنة ١٩٧٦.

ولما كان الاعتراف للعامل بالحق على الاختراع مبنياً على الحالة التي يتوصل فيها هذا الأخير إلى الاختراع، وعلاقة الاختراع بالنشاط الذي يمارسه لدى رب العمل، فقد ورد التساؤل عن مصير الاختراع الذي يتوصل إليه العمال قبل الالتحاق بالمنشأة ويكون التطبيق الفني له بعد التحاقه بالعمل، وكذا المصير بالنسبة للاختراع، ومن له الحق بالنسبة إليه، الذي يتوصل إليه العامل أثناء ممارسته للعمل ويكون التطبيق الفني له بعد انتهاء رابطة العمل لأي سبب من الأسباب مثل الاستقالة أو الفصل؟

والواقع أن هناك من التشريعات[٧] التي تنظر إلى مدة عقد العمل كأساس لإمكانية ترتيب حقوق للعامل على الاختراع من عدمه، ذلك في الوقت الذي يرى فيه البعض أن القول بأنه توجد علاقة بين مدة عقد العمل وبين الاختراع المحقق في المنشأة أمر غير مقبول للقول بأن الاختراع يعتبر بالتالي من حق المنشأة أو صاحب العمل لمجرد أنه تحقق في أثناء مدة تنفيذ عقد العمل[٨].

كذلك نرى أن القول بترتيب حق لرب العمل على الاختراع استنادا إلى علاقة السببية بين الاختراع الذي يتوصل إليه العامل والنشاط الذي يمارسه لدى رب العمل أمر لا يكفي لتحقيق الاعتراف بالحق للطرفين معا[٩]، ذلك أن هناك بعض الاختراعات التي قد يتوصل إليها العامل بعيدا عن نطاق علاقته برب العمل، إلا أنه مع ذلك يكون الأولى أن يؤول الاختراع إلى رب العمل نظرا لما قد يرتبه هذا الاختراع من أثر سلبي في نشاط صاحب العمل ومنافسة ضارة له في حال أيلولة الاختراع إلى شخص آخر غيره.

بناء على ما سبق يجدر بنا القول إن هناك عدداً من الأحوال التي يتوصل من خلالها العامل إلى الاختراع. فما مدى الاعتراف للعامل بالحق في كل اختراع ضمن كل حالة من هذه الأحوال؟

للإجابة عن هذا التساؤل نرى أنه يقع واجبا البحث في المظاهر التي يمكن للعامل فيها التوصل إلى الاختراع وذلك من خلال طرح الآراء الفقهية في هذا الميدان ليتسنى لنا الحديث عن الدور الذي قام به المشرع في صدد هذه الحماية ومدى إيجابية هذا الدور بالنسبة للعامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقته برب العمل.

نقول بداية إن الفقه عمل على إدراج هذه الصور ضمن عدة فئات، ففي الوقت الذي تحدث فيه الفقه التقليدي عن ثلاثة مظاهر يتوصل فيها العامل إلى الاختراع **(المبحث الأول)**؛ فقد أخذ الفقه الحديث بالعمل على تقسيم اختراعات العاملين إلى مجموعتين **(المبحث الثاني)**.

المبحث الأول:
الاتجاه التقليدي في وصول العامل للاختراع.

نشأت هذه النظرية في الفقه الفرنسي(١٠)، حيث يرى أنصارها أن مظاهر توصل العامل إلى الاختراع تنحصر في ثلاث مجموعات هي: اختراعات المنشأة، واختراعات الخدمة، والاختراعات الحرة.

المطلب الأول: اختراعات المنشأة.

يتعلق هذا النوع من الاختراعات بتلك التي تتضافر فيها جهود عدد من الباحثين والعمال لغايات التوصل إلى هذا الاختراع، بحيث يصعب التقرير حول من هو المخترع الحقيقي الذي توصل فعلا إلى هذا الاختراع.

ونتيجة لاشتراكهم جميعا في الوصول إلى الابتكار؛ فإنه يصبح الحق في طلب البراءة عنه مقررا لهم جميعا، كما أنها تصدر باسمهم جميعا، ويتملكونها على الشيوع، ويتم استغلالها بالتساوي ما لم يتفقوا على خلاف ذلك، حيث يحق لكل منهم أن يستغل البراءة لحسابه الخاص(١١).

والواقع أن هناك عدداً من التشريعات تأخذ بفكرة اختراعات المنشأة، مثالها التشريع الدانمركي الصادر سنة ١٩٥٥ والخاص باختراعات العاملين في مادته الرابعة، والقانون الأسباني الصادر في ٢٦ يناير ١٩٤٤ في المادة ٢٩ منه، حيث عملت مجمل هذه التشريعات وغيرها بالأساس الذي يقضي بوجود هذا النوع من الاختراعات والتي تستند إلى الصعوبة الكامنة في المعرفة الحقيقية لمحقق الاختراع، أو مدى مساهمة كل واحد في تحقيقه.

وكما هو معلوم حاليا أن هنالك العديد من مراكز الأبحاث والمكاتب الدراسات التي يعمل فيها العديد من العمال لغايات التوصل إلى الاختراعات أو لتطويرها، وعادة ما تجري هذه الدراسات بناء على طلب القائمين على هذه المراكز أو المعامل، ولهذا يصبح القبول بهذا النوع من الاختراعات بالصفة التي هو عليها في هذه التشريعات أمراً

منطقياً، برغم أن هناك بعض التشريعات التي تتجه منحى آخر بشأن تقرير حقوق العمال على هذه الاختراعات على ما سوف نرى.

المطلب الثاني: اختراعات الخدمة.

يقصد باختراعات الخدمة؛ تلك التي يحققها العامل نتيجة لالتزاماته بذلك بموجب عقد عمله، أو من واقع عمله الذي يفرض عليه القيام بأبحاث تؤدي إلى تحقيق الاختراع(١٢).

يظهر من خلال التعريف أن اختراعات الخدمة تتعلق بتلك التي يكون إما عقد العمل محوراً لها أو طبيعة العمل هي التي تفرض على العامل التوصل إلى ذلك الاختراع، وبالتالي تكون الصورة في أن يكون العامل قد توصل إلى الاختراع بمفرده قوية هنا، بخلاف الاختراعات الجماعية التي تكون المنشأة أو مركز الأبحاث مخصصا أصلا للتوصل إلى تلك الاختراعات.

ولهذا نرى أن اختراع الخدمة يمكن أن يتحقق بعدة أحوال:

الحالة الأولى: توصل العامل للاختراع عن طريق الاتفاق الصريح مع رب العمل.

وهي حالة مثار جدل برأي بعض الفقه، إلا أن المسلم به برأي هذا الاتجاه أن العقد شريعة المتعاقدين، وبالتالي يلزم على العامل الذي اتفق مع رب العمل بموجب العقد على أيلولة الاختراع الذي يتوصل إليه أثناء العمل لدى رب العمل أن يحترم هذا الاتفاق كمحل لعقد العمل وأن يصار إلى أيلولة الحقوق في هذا الاختراع إلى رب العمل(١٣).

ومع ذلك فإن جانباً كبيراً من الفقه يؤيد في مثل هذه الحالة أن يستحق العامل تعويضا عادلا إذا ما كان للاختراع قيمة من الناحية الاقتصادية على أرض الواقع، بحيث لا يحرم العامل كليا من الاستئثار بالاختراع وأن يتحقق التوازن بين مصلحة هذا الأخير ومصلحة رب العمل(١٤).

الحالة الثانية: توصل العامل إلى الاختراع كنتيجة لطبيعة العمل.

يرى أنصار هذا الاتجاه(١٥) أنه إذا ما توصل العامل إلى الاختراع كنتيجة لما تمليه طبيعة العمل أو أنه استفاد من الأدوات الموضوعة تحت تصرفه ومعلومات رب العمل في التوصل إلى الاختراع فإن منطق العدالة يقضي بأيلولة هذا الاختراع إلى كل من رب العمل والعامل معا بحيث تكون مشاركة رب العمل للعامل مبنية على مدى مساهمته في تحقيق الغاية في التوصل إلى الاختراع(١٦)، والواقع أن هذا الجانب من الفقه تعرض للانتقاد بحكم أن هناك من الاختراعات ما تمثل من الأهمية بما كان بالنسبة إلى رب العمل وغير مشمولة بالحالات السابقة، حيث يتوصل إليها العامل بمعزل عن عقد العمل وإن كان لا يمنع ذلك من أن تكون متصلة بنشاط صاحب العمل فما هو الحكم بالنسبة إلى هذا الاختراع في ضوء الحالات السابقة، وما مدى استفادة رب العمل من هذا الاختراع، ولهذا نجد أن هذا الجانب من الفقه أدخل حالة أخرى ضمن نطاق الحالات السابقة وهي الحالة المتضمنة لتوصل العامل للاختراع بعيدا عن عقد العمل.

الحالة الثالثة: توصل العامل للاختراع بعيدا عن نوع العمل والاتفاق مع رب العمل.

حيث تتعلق هذه الحالة بالاختراع الذي يتوصل إله العامل والذي لا يشكل محور اتفاق مع رب العمل ولا يعد من الاختراعات المتعلقة بطبيعة العمل الذي يقوم به، حيث يرى هذا الجانب أن ذلك لا يمنع من استئثار صاحب العمل في الاختراع إذا ما كان هذا الاختراع جاء بسبب استفادة العامل من مكان العمل والأدوات التي يعمل بها، كما يرى هذا الجانب أن هذا الاختراع يدخل ضمن اختراعات الخدمة ولو لم يتم التنصيص عليه صراحة أو ضمنا في عقد العمل(١٧).

المطلب الثالث: الاختراعات الحرة.

يشكل الاختراع الحر الصورة الثالثة من صور الاختراعات التي يتوصل إليها العامل والتي تعد بوجهة نظر هذا الاتجاه محور تساؤل حول مصير هذا الاختراع.

ويعرف الاختراع الحر بأنه ذلك الاختراع الذي يتحقق دون أن يلتزم العامل قانوناً بتحقيقه صراحة أو ضمنا، بحيث لا يمس نشاط المنشأة التي تحقق فيـــها ، ويتم التوصل

إليه من غير الاستفادة من الفرص المتاحة(١٨).

يبدو من المفهوم السابق للاختراع الحر أنه يكون حتى ولو تحقق أثناء العمل أو بسببه شريطة ألا يعد العامل ملتزما بتحقيقه.

ويرى هذا الجانب أن الاختراعات الحرة تؤول إلى العامل الذي حققها، وله وحده الاستئثار بها، ولو أن من حق المنشأة المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي تصيبها بفعل تراخي العامل عن القيام بالتزاماته الأصلية، أو بسبب استعماله لأدوات المنشأة، شريطة أن تثبت ذلك، ولو أن لها برأي هذا الجانب أن تأخذ الاختراع الحر بالشفعة(١٩).

والواقع أن هذا النوع من الاختراعات لا يختلف عن الحالة الثالثة السالف الإشارة إليها ضمن نطاق اختراعات الخدمة، مما يدفعنا إلى التساؤل عن سبب اعتماد النظرية التقليدية لهذا التقسيم في الوقت الذي يشكل فيه هذا النوع من الاختراعات صورة من صور اختراعات الخدمة؟

ومع ذلك فإنه يمكن القول أن هذا التقسيم الذي جاءت به النظرية التقليدية أخذ به الفقه الألماني القديم، الذي امتد إلى القضاء الألماني، كما أن هذا لم يمنع من ظهور تيار جديد تزعمه بعض الفقهاء الفرنسيين وعرف باسمهم يعمل على تقسيم اختراعات العمل إلى ثلاثة أقسام هي:

١- اختراعات الخدمة أو المهنة.
٢- الاختراعات المختلطة أو العرضية.
٣- الاختراعات الحرة أو الشخصية(٢٠).

وبرغم التسميات المختلفة في هذا التقسيم إلا أنها لم تخرج في جوهرها عن مضمون التقسيمات التي تبناها الفقه الألماني التقليدي(٢١).

ومهما يكن من أمر فقد تعرضت هذه النظرية التقليدية للعديد من الانتقادات أهمها ذلك المتعلق بالقول أنه لا يوجد اختلاف في طبيعة الاختراعات التي تسمى باختراعات المنشأة، وتلك التي تسمى باختراعات الخدمة؛ ففي اختراعات الخدمة – كما في

اختراعات المنشأة – يوجد اتصال وتشابك بين عمل العاملين، يؤدي في النهاية إلى تحقيق الاختراعات، وهي تؤول جميعها إلى رب العمل.

وإذا كان من العسير تحديد نصيب مساهمة كل عامل في الوصول إلى اختراع المنشأة؛ فإنه لا يمنع من طرح أسماء جميع العاملين الذين ساهموا في التوصل إلى الاختراع وذلك في شهادة البراءة، أي أن تصدر باسمهم جميعا.

من جهة أخرى فإن الاختراع يمثل إبداعاً يعبر عن فكر مبدعه، حيث يجب أن ينسب إلى صاحبه، ومن غير المنطقي أن يتصور وجود أفكار ابتكارية للشخص المعنوي (المنشأة) ذلك أن الأفكار الابتكارية هي دائما ما تكون لأشخاص طبيعية.

هذا فضلا عن أن الأخذ باعتبارات المنشاة يهدر دوما حقوق العاملين الذين أسهموا في تحقيقها(٢٢).

وبرغم وجاهة هذه الانتقادات، إلا أن الموازنة بين مصالح العاملين وأرباب العمل تقتضي التخفيف من حدتها، خصوصا في ظل الرؤيا العامة التي يتصور فيها أن يتم التوصل إلى الاختراع عن طريق العمل أو باستخدام أدوات العمل، في الوقت الذي لا يعد الاختراع موضوعا لعقد العمل أو متعلقا به.

ولهذا فقد برز اتجاه حديث في تصنيف اختراعات العاملين يعتمد على التقسيم الثنائي لاختراعات العاملين هما اختراعات الخدمة والاختراعات الحرة تأسيسا على أن العامل قد يتوصل إلى الاختراع بناء على طلب من صاحب المشروع وقد يتوصل إليه من تلقاء نفسه وهو ما سنعرض له وذلك من خلال المبحث الثاني من هذه الدراسة.

المبحث الثاني:

النظرية الحديثة في وصول العامل إلى الاختراع

يرى أنصار هذه النظرية أن العامل قد يتوصل إلى الاختراع بناء على طلب صاحب المشروع، وقد يتوصل إليه من تلقاء نفسه، ولهذا فإن مظاهر التوصل إلى الاختراع من

طرف العمال تصب كلها في هذين الشقين، فهي إما أن تكون اختراعات عمل، وإما أن تكون اختراعات حرة[٢٣].

وتقام التفرقة بين اختراعات الخدمة والاختراعات الحرة –برأي هذا الجانب- في الوقت الذي لا يوجد فيه نص تشريعي يقضي على هذا الاختلاف.

وبالتالي فإذا قلنا بأن اختراع الخدمة هو الاختراع الذي يتحقق بناء على اتفاق صريح بين صاحب المشروع وبين العامل، فإننا نضيق جدا من معنى اختراع الخدمة، ونوسع بالتالي من معنى الاختراع الحر.

وإذا قلنا بأن اختراع الخدمة هو الاختراع الذي يتحقق بناء على اتفاق صريح أو ضمني بين صاحب المشروع وبين العامل، أو يتحقق بسبب عمل العامل في المنشأة حتى ولو لم يلتزم بتحقيقه[٢٤]؛ فإننا هنا نوسع من معنى اختراع الخدمة ونضيق بالتالي من معنى الاختراع الحر.

والواقع أن هذا الاتجاه يرد معيار التفرقة بين الاختراع الحر واختراع الخدمة إلى التشريعات الحديثة حيث يرجع هذا المعيار في أساسه إلى الاتفاق أساس الالتزام، سواء أكان ذلك صريحا أو ضمنيا.

وبناء على هذا الرأي فإنه إذا ما توصل العامل إلى الاختراع ودون أن يلتزم به صراحة أو ضمنا، حتى ولو أنه توصل إليه بسبب العمل الذي كان يقوم به عند مستخدمه، فإنه مع ذلك يبقى اختراعا حرا برأي هذا الجانب طالما أن العامل لم يلتزم به أصلا أو لم يوجد بينه وبين رب العمل اتفاق لغايات الوصول إليه وإنما جاء ذلك بطريق المصادفة. والعكس بالنسبة للاختراعات التي يتوصل إليها العامل بناء على اتفاق بينه وبين رب العمل حيث تعد اختراعات خدمة.

إلا أن هذه التفرقة تبقى معيبة ولا تقوم على معيار سليم برأينا في التفرقة بين اختراعات الخدمة وبين الاختراعات الحرة، ذلك أنه يجوز لرب العمل وفي أحوال معينة مطالبة العامل بالاستئثار بالاختراع أو بأن يكون له حق الشفعة على الاختراع إذا ما

كان هذا الاختراع يهم حقل العمل لديه، ولو أن هذا الاختراع الذي توصل إليه العامل لم يكن نتيجة اتفاق بين العامل ورب العمل.

لهذا فقد برز اتجاه يتخذ من الدراسات والأبحاث معيارا في تحديد طبعة الاختراع فيما إذا كان اختراع خدمة من عدمه، حيث استند هذا الاتجاه على القول الذي يرى بأن الاختراعات التي تكون نتيجة دراسات وأبحاث، تكون اختراعات خدمة، أما تلك التي لا تكون نتيجة مثل هذه الدراسات والأبحاث فتكون اختراعات حرة[٢٥].

لذا نرى أنه برغم الاتجاهات الفقهية العديدة، واختلاف منظورها لاختراعات العاملين؛ فإن المنطق القانوني يقضي بضرورة العمل على الموازنة بين متطلبات العمال كطرف ضعيف دوما في العلاقة العقدية، و بين حاجات أرباب العمل التي يقف معها التسلط والإجحاف بحقوق العمال.

وبالتالي فإنه من الواجب العمل على بحث موقف التشريعات المقارنة وموقف المشرع الأردني، وتحديد مدى الاعتراف للعمال بالحقوق على الاختراعات التي يتوصلون إليها وفقا لمختلف الصور التي يمكن أن يتحقق فيها التوصل إلى الاختراع، خصوصا وأن المشرع الأردني تناول الاعتراف بهذا الحق في عدد من القوانين، فقد تناولته تشريعات العمل من جهة والقانون المدني من جهة أخرى، كما عملت تشريعات براءات الاختراع بدورها على احتواء هذا الموضوع وتنظيمه.

بالتالي فإن السؤال الذي يطرح نفسه هو أي من هذه التشريعات يعمل به في حال وجد هناك تناقض بين أحدهما والآخر؟ وكيف عملت هذه التشريعات على بحث هذا الموضوع ومعالجته؟ فهل راعت مصالح العمال من جهة ومصالح أرباب العمل من جهة أخرى؟ وهل سارت على ما سار عليه الفقه بالنظر إلى صور الاختراعات التي يتوصل إليها العمال؟ وما هو المفهوم الذي عبرت به التشريعات عن اختراعات العاملين؟

كما أنه يجب أن لا نغفل البحث في موقف التشريعات المقارنة خصوصا وأن العديد من هذه التشريعات حددت موقفها من خلال تنظيمها لهذا الموضوع، سواء

بالاعتراف للعمال بالحقوق على الاختراعات التي يتوصلون إليها بصورة موسعة، أو من خلال النظرة السطحية التي تتسم بالبساطة وعدم إيلاء القدر الكبير لهذا الموضوع، ربما لأنها لا تعرف بعد بمثل هذه الاختراعات التي تفرض نفسها كواقع يجدر بالمشرع التصدي له والعمل على تنظيم مختلف الجوانب المحيطة به[٢٦]، أو لأن هذه التشريعات تجاهلت حقيقة حقوق العمال على الاختراعات التي يتوصلون إليها ولم تعمل على الاعتراف لهم بتلك الحقوق.

وعليه، فإننا سنعرض لمختلف هذه الجوانب القانونية وتحديد مواقف هذه التشريعات وذلك من خلال الفصل الثاني من هذه الدراسة.

الفصل الثاني:

الاعتراف القانوني للعامل بالحق في الاختراع

ساهمت المعطيات الاجتماعية والفكر الاشتراكي في حث جل المشرعين على إيلاء العمال قدرا كبيرا من الأهمية وذلك عن طريق وضع التشريعات القانونية الخاصة، والعمل على توفير عدد من الأحكام والأوضاع التي تحقق مصالح العمال في العديد من الجوانب التي تهم نشاطاتهم[٢٧].

ولعل من الجوانب الهامة التي تعود بالآثار الإيجابية على العمال ما يتعلق بالاختراعات التي يتوصلون إليها في نطاق ممارساتهم لأعمالهم سواء ما تعلق منها بالاختراعات التي تشكل محور عقد العمل أو تلك التي تكون خارجة عن نطاق العقد أو الاتفاق.

ونظرا للدور الذي تلعبه الاختراعات باعتبارها محورا هاما في الاقتصاد، فضلا عن القيمة الاقتصادية الفعلية لها، فقد بات من باب أولى تحديد المركز القانوني لهذا النوع من الاختراعات التي لا يعرف مصيرها بدون تنظيم قانوني يصار إليه ، وكذا تبيان حقوق العمال فيها وإمكانية استئثارهم بها بموجب القانون.

وكما سبق القول أن اتفاقية باريس لحماية الملكية الصناعية في الشق المتعلق بالاختراعات لم تتطرق إلى هذا الجانب من جوانب التنظيم[٢٨]، كما هو الشأن بالنسبة لاتفاقية الجوانب المتصلة بالتجارة من حقوق الملكية الفكرية (TRIPS) [٢٩]، فقد أصبح بالتالي البحث في التشريعات الوطنية والمقارنة أمرا غاية في الأهمية، وذلك لتحديد موقف هذه التشريعات من الاختراعات التي يتوصل إليها العمال، وتبيان الآلية التي صارت عليها هذه التشريعات في الاعتراف لهم بالحقوق عليها.

وبالنظر إلى مواقف هذه التشريعات نجد أنها عملت على تنظيم هذا الحق في قوانين مختلفة، منها قانون العمل والقانون المدني وقانون براءات الاختراع، مما يصار إلى القول إلى أن المشرع أولى هذا الموضوع جانبا من جوانب اهتماماته، إلا أنه يبقى التساؤل قائما حول الآلية التي تناولت فيها هذه التشريعات هذا الحق، وعن الاختلاف بين كل منهما في تناوله لهذا الأخير، سواء تعلق الأمر بالنسبة للتشريع المحلي أو بالنسبة إلى التشريعات المقارنة.

انطلاقا مما سبق فإننا سنعمل على بحث الآلية التي تعاملت بها مختلف التشريعات مع هذا الموضوع، ومدى الاعتداد بالحق المالي للعامل وكذا الحق المعنوي المتمثل في نسبة الاختراع إليه، وذلك من خلال مبحثين؛ نتحدث فيهما عن الاعتراف للعامل بالحق على الاختراع وفقا لأحكام نصوص قانون العمل باعتبار أن قانون العمل يشكل المرجعية بالنسبة لدعاوى الحقوق العمالية التي لها خصائص تميزها عن غيرها من الدعاوى (**المبحث الأول**)، ثم نبحث بعد ذلك عن نطاق الاعتراف للعامل بالحق في الاختراع وفقا لأحكام نصوص قانون براءات الاختراع، (**المبحث الثاني**) باعتبار أن هذا الموضوع يدور وجودا وعدما حول البراءات التي يطالب العامل بالحقوق المترتبة عليها والتي تعد من المسائل المنظمة بموجب قانون البراءات.

المبحث الأول:

نطاق حق العامل في الاختراع وفقا لأحكام قانون العمل

يعتبر الاعتراف بالحق على الاختراع المقرر للعمال بموجب قانون العمل هو اعتراف من نوع خاص، ذلك أن قانون العمل يكفل حقوق هؤلاء باعتبارهم الطرف الضعيف في العلاقة العقدية، وذلك عن طريق وضع قواعد عامة تمس الواقع الاجتماعي، تاركا تفصيلات هذه القواعد إلى الجهات المختصة وفقا للأسس التي يقررها القانون وبما يتواءم وأحكامه(٣٠).

ونظراً لكون جانب هام من جوانب هذا التنظيم يتعلق بالاختراع الذي يتوصل إليه العامل بصوره المختلفة، فإن السؤال الذي يطرح نفسه هو كيف تعامل المشرع في قانون العمل مع هذه المسألة؟ وما هي جوانب التماثل أو الاختلاف مع التشريعات المقارنة في تنظيمها لهذا الموضوع؟

الواقع أنه للإجابة عن كل هذه التساؤلات فإنه لا بد من تبيان المدى الذي تعترف به تشريعات العمل للعامل بالحق في الاختراع (**المطلب الأول**)، ثم تبيان مظاهر الحق في الاختراع سواء بالنسبة للعامل أو بالنسبة إلى رب العمل (**المطلب الثاني**).

المطلب الأول: مدى الاعتراف للعامل بالحق في الاختراع.

يتعلق الأمر في هذا المقام بتبيان الحد الذي اعترفت فيه تشريعات العمل للعامل بالحق في الاختراع.

ففيما يخص المشرع الأردني نجد أنه حتى عهد (١٩٩٦) لم يكن ليعترف للعامل بالحق في الاختراع، ضمن نطاق نصوص قانون العمل القديم(٣١)، أما بعد صدور قانون العمل بعد ١٩٩٦(٣٢)؛ فقد ورد ضمن نصوصه مثل هذا التنظيم، في حين أن الوضع مختلف عما هو عليه في ظل التشريعات المقارنة(٣٣)، ولهذا فإننا سوف نبحث مدى الاعتراف للعامل بالحق في الاختراع قبل عام ١٩٩٦ (**الفقرة الأولى**)، ثم نبحث نطـــاق

حق العامل في الاختراع بعد عام ١٩٩٦ (**الفقرة الثانية**).

الفقرة الأولى: مدى الاعتراف للعامل بالحق في الاختراع قبل عام ١٩٩٦.

الواقع أن البحث بمدى الاعتراف للعامل بالحق في الاختراع ضمن مدّة زمنية دلالة على أن هناك اختلافاً في موقف القانون حيال هذه المسألة في التشريع الأردني، خصوصا وأنها المرحلة التي شهدت ولادة قانون عمل يراعي المعطيات الجديدة في ظل أوضاع سياسية وقانونية واجتماعية واقتصادية فرضت نفسها بقوة على المشرع كي يوقف العمل بالتشريع السابق كونه لا يواكب جل التطورات التي شهدتها الساحة والحياة العمالية في الأردن وعلى الساحة الدولية.

وإذا ما نظرنا إلى المرحلة السابقة على صدور قانون العمل لسنة (١٩٩٦) نجد أن القانون الساري المفعول هو قانون العمل رقم (٢١) لسنة ١٩٦٠، وأن هذا القانون خلو من أي نص ينظم الحق للعامل في الاختراع، ولهذا كان القانون المدني هو الكفيل بتنظيم مثل هذه الحالة وذلك من خلال نص المادة (١/٨٢٠) [٣٤] منه والتي يتضح منها أن المشرع حصر صور استغلال رب العمل للاختراع في ثلاث حالات هي:

الحالة الأولى: اختراعات الخدمة

وهو الاختراع الذي يتوصل إليه العامل أثناء عمله إذا كانت طبيعة العمل تقتضي منه بذل الجهد لغايات الابتكار والتوصل إلى مثل هذا الاختراع[٣٥]. حيث يكون لرب العمل حق الاستئثار المادي بالاختراع كأثر مترتب على وجود الاختراع.

أما الحق المعنوي فالواقع أنه لصيق بالعامل على التأبيد لا يجوز له التنازل عنه أو الاعتداء عليه من طرف الغير لكونه لصيقا بشخصية صاحبه وهو العامل.

والواقع أن هذه الحالة يقابلها ما ورد النص عليه في القانون المدني المصري في المادة (٢/١/٦٨٨)[٣٦]، ذلك أن هذا الأخير قرر اعتبار الاختراع الذي يتوصل إليه العامل هو حق لرب العمل إذا كان هذا الاختراع من قبيل الاختراع الخدمي، أي الاختـــراع الذي

يكون فيه العامل مسلطا لكامل جهوده لدى رب العمل لغايات الابتكار والإبداع.

الحالة الثانية: الاتفاق بين العامل ورب العمل على أيلولة كل ما يتوصل إليه العامل – عرضيا- من اختراعات وابتكارات إلى رب العمل(٣٧).

ويقصد بالقول عرضيا هنا، هو أن عقد العمل ليس موضوعه التوصل أصلا إلى الاختراع ولكن يصار إلى الاتفاق بين العامل ورب العمل إلى اعتبار أن كل اختراع يتوصل إليه العامل أثناء تأديته للعمل ولو بطريق المصادفة أن تؤول فيه الحقوق المالية إلى رب العمل.

الحالة الثالثة: التوصل للاختراع نتيجة استخدام العامل لأدوات ومنشآت رب العمل.

والواقع أن هذه الحالة هي الأخرى مستنبطة من الاختراع الخدمي، ولكنها تختلف عنه في كون أن الأول يكون موضوع عقد العمل وهذا هو الأصل، أما الثاني فإنه ليس بالضرورة أن ينص عليه عقد العمل، لأنه من المحتمل أن يتوصل إليه العامل بطريق المصادفة وباستخدام أدوات ومنشآت رب العمل دون أن يكون هنالك اتفاق يقضي به.

والملاحظ أن الإمعان في هذه الحالات للوهلة الأولى يحكم عليها بأنها رتبت حقوق رب العمل بالدرجة الأولى على حساب حقوق العامل الطرف الضعيف في العلاقة العقدية، إلا أن المشرع ونظرا لما للاختراع من قيمة اقتصادية في بعض الأحوال، فقد قرر أنه في حال ثبت وتوافرت مثل هذه القيمة للاختراع فإنه يحق للعامل في جل الحالات السابقة المطالبة بمقابل خاص تراعى فيه مقتضيات العدالة وما قدمه صاحب العمل من معونة(٣٨).

والواقع أن هذا النص وإن كان يرتب اعترافاً للعمال بالحق في الاختراعات التي يتوصلون إليها، إلا أنه ترك الباب مفتوحا لاجتهادات الفقه والقضاء، بحيث إنه جاء بمعيار جديد للاختراع الذي يستطيع العامل الحصول على التعويض عنه بالقول بـــ: "تلك التي لها قيمة اقتصادية كبيرة"، والواقع أن هذا يعد مفهوماً فضفاضاً يتسع ويضيق

حسب الحاجة بحيث لا يسهم في حل لمشكلة المدى الذي يمكن الوصول إليه في تقرير حق العامل في الاختراع، كما أن إضافة المشرع بالقول أن العامل في مثل هذه الأحوال يستحق مقابلاً خاصاً تراعى فيه مقتضيات العدالة وما قدمه صاحب العمل من معونة؛ يفضي في غالب الأحوال إلى منازعة بين رب العمل والعامل كون أن تقدير مثل هذه المعونة أمر متروك إلى أهل الخبرة والمعرفة الذين يستعين بهم القضاء لتقدير أفق هذه المعونة[٣٩]. ولعل هذا هو ذات الوضع الذي سار عليه المشرع المصري في الفقرة (ج) من المادة (٦٨٨) من القانون المدني المصري.

إذا كان هذا هو الوضع في المرحلة السابقة على استيعاب تشريعات العمل للاختراعات التي تحوز على هذه الصفة القانونية وذلك بموجب قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ فماذا بعد صدور هذا الأخير؟ وما هو الجديد بالنسبة للاختراع من هذا القبيل؟

الفقرة الثانية: نطاق حق العامل في الاختراع بعد عام ١٩٩٦.

إذا كان عدم النص في تشريعات العمل سابقا مسوغاً للجوء إلى القانون المدني لتنظيم هذه الحالة، فإن الأمر مختلف عما هو عليه بعد صدور نص خاص هو نص المادة (٢٠) من قانون العمل[٤٠] حيث نصت في الفقرة (أ) منها بالقول: " مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة إذا توصل العامل إلى اختراع جديد فليس لصاحب العمل أي حق في هذا الاختراع ولو كان العامل قد استنبطه أثناء عمله على أن تعطى الأولية في شراء هذا الاختراع لصاحب العمل"

ثم نصت الفقرة (ب) من المادة أعلاه بالقول: " إذا كانت طبيعة الأعمال التي عهد بها إلى العامل تقتضي منه تخصيص جهده في الاختراع فللعامل أن يشارك في الحقوق المتعلقة بالاختراع بنسبة لا تزيد على (٥٠ %) خمسين بالمائة منها ويراعى في تقدير هذه النسبة مقدار الجهد العلمي والمادي الذي قدمه العامل والمواد والأدوات والمنشآت وسائر التسهيلات التي قدمها صاحب العمل" نلمس من المادة أعلاه أن المشرّع حرص في قانون العمل على الاعتراف للعامل بالحق في الاختراع بقدر أكبر مما هو مقرّر لرب

العمل، ذلك أنه قصر مشاركة رب العمل للعامل في الاختراع الذي يتوصل إليه هذا الأخير في حالة وحيدة فقط هي تلك التي تقضي فيها من العامل بتخصيص جهده في الاختراع على أن تعطى للعامل نسبة لا تزيد عن (٥٠%) يشارك فيها رب العمل بالاستئثار بالاختراع ويراعى فيها الجهد العلمي والمادي الذي قدمه العامل بينما يراعى من جهة أخرى التسهيلات المختلفة التي قدمها ربّ العمل بما فيها المنشآت والأدوات وغيرها... إلخ[٤١].

كما أنه يجوز منح العامل نسبة تزيد عن (٥٠%) من حقوق الاستئثار بالاختراع شريطة أن يكون ذلك بموج اتفاق صريح مع رب العمل إذ يعتبر مثل هذا الاتفاق مقيدا لربّ العمل ونافذا بحقه[٤٢].

وإذا كان هذا هو ما قرره المشرع المادة (٢٠) من قانون العمل في الفقرة (ب) فإنه مع ذلك أجاز لرب العمل أن يتقدم على غيره ممن يتقدمون لشراء الاختراع في الوقت الذي يكون فيه الاختراع حقاً للعامل فقط، شريطة أن يحصل العامل على أفضل الأسعار في حال تعدد المشترون للاختراع.

وبرغم أن هذه المادة حققت مصلحة العامل بالدرجة الأولى، إلا أنه طرأ عليها تعديلات جديدة أهمها التعديل رقم (٥٦) لسنة ٢٠٠١[٤٣]، إذ عمل القانون المعدل لقانون العمل لسنة (١٩٩٦) على إلغاء نص المادة (٢٠) منه والاستعاضة عنها بنص المادة (٢) من القانون المعدل والتي انطوت على فكرتين أساسيتين:

الفكرة الأولى: وتتضمن أن تكون حقوق الملكية الفكرية التي يبتكرها العامل لرب العمل شريطة أن تتعلق بأعمال صاحب العمل أو في الأحوال التي يستخدم فيها العامل أدوات رب العمل ومعلوماته قصد الوصول إلى الاختراع[٤٤].

الفكرة الثانية: وتتضمن أن تكون حقوق الملكية الفكرية للعامل إذا لم يتعلق هذا الحق بأعمال صاحب العمل ولم يستخدم العامل لا خبرات صاحب العمل ولا أدواته قصد الوصول إلى الابتكار... ألخ[٤٥].

والملاحظ على هذا النص أنه لا يحقق مصلحة العامل كما هو الشأن بالنسبة للقانون الصادر سنة (١٩٩٦)، ذلك أن هناك عدداً من الاختراعات التي يتوصل إليها العامل باستخدامه أدوات رب العمل تكون لها قيمة اقتصادية كبيرة، وبالتالي فإن القول بحرمان العامل منها وإعطاء الحق لصاحب العمل عليها أمر فيه إضرار بمصالح العمال، كما يرتب الاختراع، لصاحبه حقوقا معنوية إلى جانب الحقوق المادية[٤٦]، هذا فضلا عن أن هذا النص حرم العامل من تلك الحقوق التي كانت مقررة له بموجب النص قبل التعديل سواء فيما يتعلق بالتعويض العادل أو بالمكافأة عن الاختراع الذي يتوصل إليه العامل غير المكلف بالاختراع المتعلق بنشاط صاحب العمل حينما يستخدم أدواته أو مواده الأولية متى كان لهذا الاختراع قيمة اقتصادية، أو في الأحوال التي يشارك فيها رب العمل[٤٧].

وإذا كان الأمر متروكاً لإرادة الطرفين في بعض الأحيان كما هو مقرر بنص المادة (٢) من القانون المعدل السالف الإشارة إليه، حيث يحق للعامل ورب العمل بالاتفاق على خلاف ما ورد بالنص أعلاه، إلا أن الواقع لا يبرر مثل هذا القول كون أن العامل هو الطرف الضعيف في العلاقة العقدية، وهو المفترض حاجته إلى العمل، ولهذا هو يلجأ إلى التعاقد في كثير من الأحيان دون مناقشة بعض بنود العقد التي وإن كانت لا تخالف نص القانون كون أن القانون جاء لرفع الضير عن العامل باعتباره الطرف الضعيف؛ إلا أنه من غير الممكن تصور مثل هذا الدور الإيجابي للقانون وذلك في الأحوال التي تؤول فيها الحقوق في الاختراع الذي يتوصل إليه العامل لصالح رب العمل على اعتبار أنه يستخدم أدوات هذا الأخير... الخ.

وإذا كان هذا هو الوضع في ظل قانون العمل الأردني، فإن الأمر لم يكن بأحسن منه في ظل التشريعات المقارنة، بل إن العديد من التشريعات خلت من أي نص يعطي للعامل الحق في الاختراع ولم تضمن نصوصها أية إشارة من هذا القبيل، فنجد على سبيل المثال قانون العمل القطري (رقم ٣ لسنة ١٩٦٢) يخلو من أي نص حول هذا الموضوع، كما أن قانون العمل العماني (رقم ٣٤ لسنة ١٩٧٣) لم يتضمن النص

صراحة على إعطاء العامل أي حق على الاختراع الذي يتوصل إليه.

كما أن قانون العمل البحريني (رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٦) لم يتضمن هو الآخر أي نص يعطي للعامل الحق في الاختراع الذي يتوصل إليه، مما يعني أن معظم التشريعات العربية سكتت عن الاعتراف للعامل بأي حق في الاختراع الذي يتوصل إليه، متأثرة بذلك بموقف النظام الرأسمالي تجاه هذا الموضع، الأمر الذي يفسر ضعف الاهتمام بقضية الحقوق الفكرية للعامل في مختلف عناصر هذه الحقوق، والتي تعد البراءات أهم هذه العناصر نظراً لإمكانية تحققها كثيرا على أرض الواقع.

بعد هذا العرض لموقف التشريع الوطني والمقارن فإن السؤال المطروح يقود إلى الوقوف على الأحوال التي رتبتها تشريعات العمل للعامل في الحق في الاختراع، وما هي أوجه الحقوق التي تنصرف آثارها إلى العامل كما حددتها تشريعات العمل؟

سنبحث في مظاهر الحق في الاختراع وفقا لتشريعات العمل وذلك من خلال المطلب الثاني في هذه الدراسة.

المطلب الثاني: مظاهر حق العامل في الاختراع.

يتعلق الأمر بالاختراع المحقق وفقا للشروط التي يتطلبها وجود الاختراع، فإذا ما اكتملت عناصر الوجود بالنسبة إليه، فإن لمالك الاختراع حقوقا حددها القانون، وعلى اعتبار أن تشريعات العمل حددت في أحوال معينة حقوقاً للعامل في الاختراع، فإن التساؤل يثور حول مظاهر الحق بالتصرف في الاختراع إذا ما ترتب هذا الحق.

كما هو معلوم، فإنه يترتب على الوجود المادي للاختراع أثران، يتعلق الأول بالحق المالي على الاختراع، ويتعلق الثاني بالحق الأدبي[٤٨]. وبالتالي فإن موضع البحث سوف ينصب على دراسة مظاهر الحق المالي (**الفقرة الأولى**) كما سنبحث مظاهر الحق الأدبي للعامل في الاختراع (**الفقرة الثانية**).

الفقرة الأولى: صور الحق المالي للعامل في الاختراع.

بالنظر إلى المعطيات التي قررتها تشريعات العمل المقارنة بهذا الخصوص فإن الأمر يختلف باعتبار الحالة التي يؤول فيها الاختراع إلى صاحب العمل عنه عندما يؤول الاختراع إلى العامل

أولاً: حقوق العامل عندما يؤول الاختراع الذي توصل إليه إلى صاحب العمل.

وفقا للمبادئ العامة فإن العامل في هذه الحالة له الحق بالحصول على مكافأة خاصة، إلا أن طبيعة هذه المكافأة تختلف حول الوضع الذي يؤول فيه الاختراع إلى صاحب العمل.

فبالنسبة إلى اختراع الخدمة الذي يلتزم فيه العامل بتحقيقه بداية مع رب العمل، فإن الوضع مختلف بنظر التشريعات المقارنة عنه بالنسبة إلى المشرع الأردني. فقد سارت بعض التشريعات على أن العامل لا يستحق إلا الأجر المتفق عليه مع رب العمل وأن العامل يستحق مكافأة خاصة فقط في الحالة التي يكون فيها هذا الأجر منخفضا[٤٩].

أما المشرع الأردني فإنه وبموجب التعديل لقانون العمل الذي سار عليه في المادة (٢) منه لم ينص على فكرة التعويض العادل وإنما اكتفى بالقول بانصراف الحق إلى رب العمل في الحالة التي يلتزم فيها العامل بالتوصل إلى هذا الاختراع أو يستخدم أدوات صاحب العمل قصد الوصول إليه[٥٠].

والواقع أن هذا النص جاء منتقصا من حقوق العامل، خصوصا وأن القانون المدني نص على فكرة التعويض العادل في الأحوال التي يثبت فيها أن للاختراع قيمة اقتصادية كبيرة[٥١].

ولهذا نقول إن ممارسة الحقوق المالية في هذه الحالة غير متوفر بالنسبة إلى العامل نظرا لكون أن هذه الحقوق تؤول إلى رب العمل.

وإذا كان هذا هو الوضع بالنسبة للاختراعات التي يلتزم العامل بتحقيقها فماذا

بالنسبة إلى حقوق العامل المالية على الاختراعات التي لا يلتزم بتحقيقها؟

ثانيا: حقوق العامل بالنسبة إلى الاختراعات التي لا يلتزم بتحقيقها.

بخلاف الرأي عما هو علية لدى بعض الفقه[٥٢] والذي يرى في أنه إذا توصل العامل إلى اختراع من تلقاء نفسه وآل هذا الاختراع إلى صاحب المشروع نظرا لكونه يدخل في طبيعة النشاط الذي يمارسه رب العمل فإن العامل بالتالي يستحق مكافأة خاصة[٥٣]؛ فإننا نرى أن التشريعات المقارنة وعلى رأسها القانون المصري لا يثبت للعامل الحق في مقابل خاص إلا إذا كان الاختراع ذات أهمية اقتصادية كبيرة[٥٤]، ولو أن هذا النص أصبح منسوخا بموجب قانون البراءات المصري الذي لا يتضمن مثل هذا القيد[٥٥].

أما المشرع الأردني فقد وقف هنا على مدى اعتداد العامل بأدوات صاحب العمل ومواده الأولية وخبراته، واتخذها معيارا لتقرير الحق للعامل في الاختراع[٥٦]، فإذا لم يستخدم العامل أدوات وخبرات صاحب العمل عاد له الحق المالي في الاختراع، وبالتالي أمكن له التصرف في الاختراع بكل أوجه التصرف المقررة على ملكية الاختراع سواء بالتنازل عن الاختراع للغير أو بمنح تراخيص لاستغلال البراءة المقررة عنه...إلخ[٥٧].

ومهما يكن من أمر فإننا يمكن أن نحدد الآثار التي يمكن أن ترتبها البراءة للعامل إذا ما تقررت ملكيتها إليه وذلك في نقطتين تتعلق **الأولى** بالحق في الاستئثار في استغلال البراءة، وتتعلق **الثانية** بالحق في التصرف بالبراءة.

١ - الحق في الاستئثار في استغلال البراءة.

قضت المادة (٢١) من قانون براءات الاختراع بالحقوق المخولة لمالك البراءة في استغلال الاختراع وميزت بين الحالة التي يكون فيها موضوع الاختراع منتجا، حيث خولت لمالك البراءة الحق في منع الغير من كل صنع أو استغلال أو استخدام للمنتج موضوع البراءة أو حتى عرضه للبيع أو بيعه أو استيراده[٥٨].

والواقع أن هذا الحق يعد نتيجة مباشرة على تقرير ملكية الاختراع للمالك أو لمن تؤول إليه الحقوق على الاختراع، وبالتالي نرى أنه على ضوء الاختراع الذي يتوصل إليه العامل وتؤول فيها الحقوق في الاختراع إليه وفقا لما يقرره القانون، فإنه يعد من الطبيعي أن يكون كأثر مباشر على هذا الحق أن يستأثر بالاختراع في استغلاله بكل صور الاستغلال وما يترتب على هذا الحق العيني التبعي من نتائج تمتد إلى دفع كل اعتداء من شأنه أن يلحق إضرارا به كمخترع.

كما أن المشرع ميز من جهة أخرى بين الحالة التي يكون فيها الاختراع طريقة صنع بحيث قرر الحق لمالك البراءة في منع الغير من استعمال طريقة الصنع أو استعمال المنتج المصنوع مباشرة بهذه الطريقة أو عرضه للبيع أو بيعه أو استيراده، إذا كان موضوع البراءة طريقة الصنع، وذلك كله في الأحوال التي لم يحصل فيها الغير على موافقة مالك البراءة(٥٩).

وفي جميع الأحوال؛ فإن لمالك البراءة الحق في استغلال الاختراع بكل أوجه الاستغلال التي يقرها القانون وذلك لتحقيق الغاية بالاستئثار بالاختراع خلال الأجل الذي يقره القانون بحماية الاختراع(٦٠)، وفي نطاق المكان الذي سجل فيه الاختراع، والواقع أن الاستئثار بالاختراع في هذه الحالة يعد استئثارا نسبيا وليس مطلقا، كون أن تسجيل الاختراع في أي دولة من الدول بصفة منفردة لا يعطي لصاحبه مكنة الاستئثار المطلق (مكانيا) وإنما يبقى على المخترع اللجوء إلى إجراءات التسجيل الدولي للاختراع وذلك طبقا للإجراءات التي تقرها الاتفاقات الدولية بهذا الخصوص(٦١).

٢ - حق التصرف بالبراءة.

من الحقوق المقررة لمالك البراءة الحق بالتصرف بها بكل أوجه التصرف التي قررها القانون، ويعتبر هذا طبيعيا نظرا للآثار المترتبة على الملكية للاختراع، حيث تنتقل الملكية بكل الصور المقررة لنقل الملكية، سواء أكان بالبيع أو بالميراث أو الهبة... إلخ.

وقد قرر قانون براءات الاختراع في المادة (٢٧) منه إمكانية انتقال ملكية البراءة سواء كليا أو جزئيا، وسواء أتم ذلك بعوض أو بغير عوض، وبالتالي يعود لمالك البراءة كامل الحق في التصرف بالبراءة بكل الوسائل التي يستطيع من خلالها أن يحقق أهدافه ومصالحه دونما أي قيد من شأنه أن يحد من هذه الممارسة[٦٢]، شريطة أن يراعي في ذلك الأحوال التي يقررها القانون لغايات انتقال ملكية البراءة ورهنها وحجزها[٦٣].

ومهما يكن من أمر؛ فإن العامل أو من آلت إليه الحقوق في الاختراع له كامل الحق بالتصرف في الاختراع بكل الوسائل التي تحقق لها الغاية من الاختراع. ونظرا لما لذلك من آثار إيجابية في كل الأحوال في المالك للاختراع، وأيضا على اعتبار أن بعض الاختراعات تفوق في قيمتها كثيرا مقدار الأجر الذي يتقاضاه العامل لدى رب العمل ولسنوات طويلة؛ لذا فإن معرفة المدى الذي يؤول فيه الحق للعامل في الاختراع يعد من الأهمية بمكان، بحيث لا يمكن -واقعيا- تصور أن تؤول الحقوق إلى صاحب العمل في جميع الأحوال مع إغفال الحق للعامل الذي توصل إلى الاختراع.

أخيرا يمكن القول إنه - وفي كل الأحوال- يمكن للعامل ورب العمل الاتفاق خلافا لما ورد في نص قانون العمل ووفقا للمبادئ العامة في العقود التي لا ترتب أي إضرار أو انتقاص من إرادة أي من طرفي الالتزام شريطة أن يعدّ أي مقابل مالي للعامل في هذا الاتجاه هو بمثابة عوض له عن أوجه التصرف بالاختراع التي قررها له القانون وليس جزءا من أجره كعامل الذي يعد مستقلا عن أي تعويض من هذا القبيل، خصوصا وأنه في الأصل يصار إلى التصرف بالاختراع إلى رب العمل باعتبار أنه هو من له حق الأولوية على الاستئثار بالاختراع.

وإذا كانت الحقوق المالية لا تثير إشكالاً من حيث طبيعتها كون أنها تقبل الانتقال، فإن ما يثير مشكلا هاما بهذا الخصوص هو ما يتعلق بالحق المعنوي في الاختراع، إذ إن هذه الحقوق من حيث طبيعتها، تمتاز بكونها أبدية وليست مؤقتة، وتمتاز بكونها لصيقة بصاحبها (المخترع) بحيث لا يمكن التنازل عنها، فما مدى الاعتراف للعامل بالحق المعنوي على الاختراع الذي يتوصل إليه سواء أكان ذلك أثناء العمل أو بسبب

العمل أو خارج دائرة عقد ونطاق العمل؟ وأين تتجلى مظاهر الحق المعنوي- بالنسبة للعامل- في الاختراع؟

الفقرة الثانية: صور الحق المعنوي للعامل في الاختراع.

يتعلق الأمر بالحق المقرر للعامل بنسبة الاختراع إليه، ذلك أن هذا الحق يمتاز بعدد من الخصائص كون أنه ثابت وأبدي لا يجوز بأي حال من الأحوال إنكار هذا الحق على صاحبه حتى في الأحوال التي يتقرر فيها الاختراع لرب العمل فإنه يجب الإبقاء على الحق المعنوي مقررا للعامل، فهل عملت التشريعات المقارنة على تقرير هذا الحق للعامل المخترع في شتى المظاهر التي يتوصل فيها إلى الاختراع؟ وما هو موقف المشرع الأردني تجاه هذا الموضوع؟

بداية نقول إن اتفاقية باريس لسنة ١٨٨٣م لم تنص على وجوب ذكر اسم المخترع في براءة الاختراع، إلا أن التعديل الذي جرى عليها سنة ١٩٣٤م[٦٤] تضمن ضرورة الإشارة إلى اسم المخترع على اختراعه باعتباره حقا معنويا له ما يجب عدم التفريط به أو تجاهله.

وتطبيقا لذلك فقد عملت العديد من الدول في تشريعاتها على النص على ضرورة ذكر اسم المخترع في براءة الاختراع، ومن هذه الدول كل من النمسا والدنمرك ومصر وإسبانيا والولايات المتحدة ... ألخ

أما المشرع الأردني فقد نص في المادة (١/٥) من قانون براءات الاختراع بالقول: يكون الحق في منح البراءة على النحو التالي "١- للمخترع أو لمن تؤول إليه ملكية البراءة" وقد عرفت المادة (٢) من ذات القانون البراءة بالقول " الشهادة الممنوحة لحماية الاختراع" وعرفت ذات المادة مالك البراءة بالقول" الشخص الطبيعي أو المعنوي الذي منحت له البراءة"[٦٥].

وبالتالي فإننا نلمس أن المشرع الأردني نص على ضرورة أن تنسب براءة الاختراع إلى المخترع سواء تعلق الأمر بالشخص الطبيعي أو بالشخص المعنوي، وأن

يكون له الحق بالبراءة باعتبار علاقة الأبوة التي تربطه بالاختراع والتي تعترف له شهادة البراءة بذلك(٦٦).

وإذا كان هذا هو المبدأ العام بالنسبة لمالك الاختراع، فما مدى توافر هذا الحق بالنسبة للاختراع الذي يتوصل إليه العامل؟

بالرجوع إلى نص المادة (٢٠) المعدلة بموجب القانون رقم (٥٦) لسنة ٢٠٠١ نستنتج أن النص يعطي في فقرته الأولى حقوق الملكية الفكرية لصاحب العمل في الحالات التي يؤول فيها الاختراع إلى رب العمل.

والواقع أن القول بحقوق الملكية الفكرية مؤداه معنيان جوهريان، يتضمن **الأول** جل العناصر الفكرية بما فيها الحقوق الأدبية والصناعية من براءات ورسوم ونماذج صناعية ... إلخ **والثاني** ينصرف إلى الحقوق المادية والمعنوية، إذ إنه عندما نقول بأيلولة الحقوق الفكرية إلى العامل أو إلى رب العمل، فلو كانت هذه الحقوق براءة اختراع فمفاد ذلك القول بأيلولة براءة الاختراع إلى العامل أو إلى رب العمل وهذا شيء غير مقبول بنظر القانون نظرا لكون أن البراءة يترتب عليها أثران أحدهما مادي والآخر معنوي حيث لا يعقل القول بانصراف الحق المعنوي للبراءة إلى غير المبتكر في جميع الأحوال، ولهذا نرى أن النص القانوني لا يحقق نتيجة إيجابية بالنسبة للعامل وفقا للصياغة التي هو عليها(٦٧)، كما أن النص يعطي في فقرته الثانية حقوق الملكية الفكرية إلى العامل، مما يعني أن قانون العمل مزج بين إمكانية أن تؤول هذه الحقوق إلى رب العمل وإمكانية أن تؤول إلى العامل، وإذا كانت قضية الحقوق المالية لا تثير مشكلة بخصوص الأحوال التي تؤول فيها إلى كل من العامل ورب العمل، فإن ما يثير مشكلة في هذا المقام هو مسألة الحقوق المعنوية، إذ إنه بالنظر إلى طبيعة هذه الحقوق فإنها لا تقبل التنازل عنها لكون أنها لصيقة بشخصية صاحبها، فكيف يمكن القول بأيلولتها إلى صاحب العمل في أحوال معينة مرتبطة بتلك الأحوال التي يؤول فيها الاختراع إلى صاحب العمل، وإذا أمكن القول أن المشرع لم يقصد الحقوق المعنوية وإنما قصد الحقوق المالية في نص المادة (٢٠) المعدلة،، فنرد على ذلك بالقول كان

حريا بالمشرع أن يشير إلى الحقوق المالية بدلا من أن يقول بعبارة (الحقوق الفكرية)، وحتى ولو سلمنا بالقول بمجمل الحقوق الفكرية فإن الأولى الرجوع إلى القوانين الخاصة بكل حق من هذه الحقوق لمعرفة الآلية التي تعاملت فيها تلك القوانين بخصوص حقوق العمال، سيما أنه وبالرجوع إلى قانون حق المؤلف على سبيل المثال نجد تناقضا كبيراً بين مضمون هذا النص وبين ما أضافه قانون حق المؤلف من حقوق إلى العامل[٦٨].

خلاصة لما سبق نقول إن الحق المعنوي للعامل في الاختراع يعد من الحقوق اللصيقة بشخصية العامل والتي يجب على المشرع الأردني إعادة صياغة نص المادة (٢٠) من قانون العمل وذلك بالإشارة إلى الحقوق المالية للحقوق الفكرية بدلا من القول بالحقوق الفكرية، وذلك لإزالة الغموض حول فكرة انصراف الحقوق المعنوية في جميع الأحوال إلى العامل باعتباره المبتكر للاختراع مهما كانت الصورة التي توصل فيها العامل إلى ذلك الاختراع.

بعد هذا العرض نرى أن تشريعات العمل ولا سيما قانون العمل الأردني، لم تسهم بصورة كبيرة في تفعيل الاعتراف للعامل بالحق على الاختراع الذي يتوصل إليه، وعلى اعتبار أن قانون العمل ليس وحده من نظم هذا الموضوع، فقد تطرقت تشريعات الملكية الفكرية إلى مسألة اختراعات العاملين وضمنتها ضمن قوانينها، ونخص بالذكر في هذا المقام قانون براءات الاختراع، إلا أن السؤال المطروح يتعلق بماهية النهج الذي انتهجته هذه التشريعات بالنسبة للاختراع الذي يتوصل إليه العامل، وهل حققت هذه التشريعات اعترافاً بالحق للعامل في الاختراع أفضل مما سارت عليه تشريعات العمل بالنسبة، وما أثر اللجوء إلى تشريعات براءات الاختراع في الدعوى التي يقيمها العامل في حال مطالبته بالحق المدعى به؟ كل هذه التساؤلات وغيرها سنجيب عنها من خلال المبحث الثاني في هذه الدراسة.

المبحث الثاني:

حدود الاعتراف للعامل بالحق في الاختراع بموجب قانون براءات الاختراع

يعد قانون البراءات من الأهمية بمكان نظرا لكونه يسعى إلى تنظيم عنصر هام من عناصر الحقوق الفكرية وهو الاختراع، ويزيد أهمية الموضوع كون أنه يتناول اختراعات العاملين بالبحث والتنظيم، وشهد في ذلك تطورا هاما - شأنه في ذلك شأن تشريعات العمل - حيث عدل قانون البراءات كي ينسجم والاعتبارات الجديدة التي تتطلبها الساحة القانونية والتنظيمية، لهذا نرى أنه يعد لازما البحث في آلية تنظيم حق العامل في الاختراع بموجب قانون البراءات (**المطلب الأول**)، ثم البحث في أثر الاعتداد بقانون براءات الاختراع في حقوق العامل (**المطلب الثاني**).

المطلب الأول: آلية تنظيم حق العامل في الاختراع بموجب قانون براءات الاختراع.

سنشرع في بحث هذه الآلية وذلك من خلال فقرتين: نعرض في (**الأولى**) للتطور التشريعي لتنظيم حق العامل في الاختراع وفقا لقانون البراءات، ثم نعرض في (**الثانية**) لمظاهر الاعتداد بحق العامل في الاختراع بموجب قانون البراءات.

الفقرة الأولى: التطور التشريعي لتنظيم حق العامل في الاختراع وفقا لقانون البراءات.

يتعلق الأمر بالمراحل التي تم فيها الاعتراف للعامل بالحق في الاختراع بموجب قانون البراءات، والواقع أن أول قانون صدر في الأردن ينظم موضوع الحق في البراءات كان سنة ١٩٩٩ حيث تضمن الإشارة إلى موضوع الحق للعامل في الاختراع وذلك بموجب المادة الخامسة منه ضمن نطاق الفقرة الثالثة فيها[٦٩]، إذ أشارت إلى أربعة أحوال نظمت خلالها الآلية التي يتم التعامل بها مع الاختراع الذي يتوصل إليه العامل وفقا لصوره المختلفة.

كما سار على هذا المنوال عدد من التشريعات المقارنة التي عملت على تنظيم حق العامل في الاختراع وذلك في إطار النصوص الخاصة بقوانين البراءات، ومن هذه

النصوص نجد المادة (٧) من قانون براءات الاختراع ونماذج المنفعة المصري[٧٠]، حيث اعترف للعامل بالحق في الاختراع وذلك في أربعة أحوال ميز خلالها بين الحالة التي يتوصل فيها العامل إلى الاختراع أثناء قيام رابطة العمل، ويكون جهد العامل مكرسا لغايات التوصل إلى الابتكار، وبين الحالة التي يتوصل فيها إلى الاختراع أثناء قيام رابطة العمل ولكن بمنأى عن الالتزامات التي تفرضه عليه رابطة العمل، وكذا الحالة المبنية على الاتفاق الصريح بين العامل ورب العمل وأخيرا الاختراعات التي يتوصل إليها موظفو الدولة والعاملون في شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام[٧١].

ومن التشريعات التي نظمت حق العامل في الاختراع نجد قانون الملكية الصناعية المغربي رقم (٩٧/١٧) وذلك في المادة (١٨) منه التي حددت القواعد التي يتم على ضوئها إسناد الحق في الاختراع إلى العامل أو إلى رب العمل[٧٢]، إذ تعتبر –وبحق- من أهم التشريعات التي نظمت موضوع حق العامل في الاختراع وبصورة تحقق العدالة بالنسبة إلى العامل ورب العمل معا على ما سوف نرى لاحقا.

انطلاقاً مما سبق وعلى اختلاف قوانين براءات الاختراع في كيفية تناولها لحماية حق العامل في الاختراع، نتساءل عن الآلية التي تم فيها الاعتداد بالحق للعامل في الاختراع بموجب قوانين براءات الاختراع، وما هي مظاهر الاعتراف للعامل بهذا الحق؟

سنبحث لهذا الموضوع في الفقرة الثانية من هذا المطلب.

الفقرة الثانية: صور الاعتداد بحق العامل في الاختراع بموجب قانون البراءات.

يتعلق الأمر بالأحوال التي يقف فيها العامل على الاختراع مستأثرا به أو مستحقا عنه تعويضا عادلا في كل حالة تستدعي عدم إغفال حق العامل في الاختراع، خصوصا وأن الأمر يتعلق بعنصر هام من عناصر الحقوق الفكرية يرتب آثارا مالية هامة يلزم عدم حرمان العامل منها باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة العقدية.

والواقع أنه بمراجعة قانون براءات الاختراع الأردني نلمس أن المادة الخامسة منه كانت ستحقق حماية أفضل من قانون العمل المعدل بالنسبة لحق العامل على الاختراع

لولا التعديل الذي طرأ عليها بموجب المادة (٣) من القانون المعدل رقم (٧١) لسنة ٢٠٠١، فقد ألغت المادة (٣) من القانون المعدل الفقرتين (ج و د) من المادة (٥) من قانون براءات الاختراع الأصلي واستعاضت عنهما بالقول إن الاختراع يؤول إلى:

"ج- لصاحب العمل إذا كان الاختراع الذي توصل إليه العامل أثناء استخدامه يتعلق بأنشطة صاحب العمل أو أعماله أو إذا استخدم العامل في سبيل التوصل إلى هذا الاختراع خبرات صاحب العمل أو أعماله أو معلوماته أو أدواته أو مواده الموضوعة تحت تصرفه، و ذلك ما لم يتفق خطيا على غير ذلك.

د- للعامل إذا كان الاختراع الذي توصل إليه لا يتعلق بأنشطة صاحب العمل أو أعماله ولم يستخدم في سبل التوصل إلى هذا الاختراع خبرات صاحب العمل أو معلوماته أو أدواته أو مواده الأولية الموضوعة تحت تصرفه في التوصل لهذا الاختراع ما لم يتفق خطيا على غير ذلك"

وبالتدقيق في النص السالف بعد التعديل نرى أنه قلص من الحقوق المقررة للعامل والتي كانت بصورة أشمل قبل التعديل، فهو يلحق الاختراع إما بصاحب العمل، حيث يكون ذلك في الأحوال التي يتوصل فيها العمال إلى الاختراع ويكون متعلقا بأنشطة صاحب العمل أو بأعماله، أو في الحالات التي يستخدم فيها العامل أدوات صاحب العمل ومعلوماته والمواد الموضوعة تحت تصرفه، وهنا نرى أن في هذه الحالة ظلماً كبيراً للعامل، خصوصاً وأن الاختراع قد لا يكون موضع اتفاق بين العامل ورب العمل فيصبح بناء على هذا النص لرب العمل على اعتبار أن العامل استخدم أدوات صاحب العمل مثلا، هذا فضلا عن أن العامل هو الطرف الضعيف في العلاقة العقدية، فكيف يمكن القول بحرمانه من أي تعويض كحد أدنى هو –في الواقع- بأمس الحاجة إليه، هذا فضلا عن أن هناك بعض الحالات التي لا يعبر فيها صاحب العمل عن استئثاره بالاختراع، وبالتالي نرى أن السير في التعديل في النص الجديد من شأنه أن يبقي الاختراع معلقا بإرادة رب العمل دون معرفة المصير الذي سيئول إليه الاختراع، فكما هو معلوم أن أي اختراع يتوصل إليه أيا كان، فإنه يتوجب عليه السير بإجراءات

التسجيل للحصول على البراءة عنه وبالتالي إمكانية الاستئثار به، ولهذا فإننا نجد في جميع الأحوال التي قررها النص تقصيراً في حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف، حتى في ظل التمسك بالفقرة التي تشير إلى القول (ما لم يتفق على خلاف ذلك) فإنها هي الأخرى لا تسعف في حماية العامل وتبقي العامل تحت رحمة رب العمل وإرادته التي يتوجب فيها أن تكمل إرادة العامل لتحقق التطابق والتوافق في مطالبة العامل بالتعويض ولو بالنزر القليل نظير هذا الاختراع.

أما الوضع الثاني الذي يصار إليه وفقا للنص السابق فهو متعلق بأيلولة الاختراع للعامل في حال كان الاختراع لا يتعلق بأنشطة صاحب العمل ولم يستخدم فيه العامل لا أدوات صاحب العمل ولا خبراته ومواده الأولية.

ومن جانبنا نرى أن هذا يعد بديهيا بالنسبة لكل مخترع يتوصل إلى اختراع ما دام أنه مستقل عن أي مساهمة أو مشاركة من الآخرين بأي شكل من أشكال المساعدة.

خلاصة لما سبق نرى أن قانون براءات الاختراع المعدل لم يسهم في تقرير الحق للعامل على الاختراع الذي يتوصل إليه وفقاً للأحوال التي قررها النص السالف الإشارة إليه.

وإذا كان هذا هو موقف قانون براءات الاختراع الأردني فماذا بخصوص التشريعات المقارنة؟

بالنظر إلى مواقف التشريعات المقارنة نلحظ أن هنالك اختلافاً في مواقف هذه التشريعات عما قرره المشرع الأردني بهذا الخصوص، فبقراءة دقيقة في نص المادة السابعة من قانون البراءات المصري نجد أن هذا القانون سار على نفس الطريقة التي سار عليها القانون المدني المصري في المادة (٦٨٨) والتي نظمت حالة العامل أو المستخدم الذي يتوصل إلى ابتكار معين أثناء قيام رابطة العمل بينه وبين رب العمل، وبالتالي نجد أن المادة السابعة من قانون البراءات المصري فرقت بين صورتين أساسيتين يمكن إجمالها فيما يلي:

الصورة الأولى: توصل العامل إلى الابتكار أثناء قيام رابطة العمل وكأثر لعقد العمل.

إذ يكون لصاحب العمل في هذه الحالة جميع الحقوق التي تنشأ عن الاختراع من استغلال وتصرف ودفع أي اعتداء واقع من الغير[٧٣].

والواقع أن المشرع المصري راعى في هذه الحالة مصلحة العامل سواء من الناحية الأدبية أو المادية، إذ يلزم أن يذكر اسم المخترع (وهو العامل في هذه الحالة) في شهادة البراءة حتى وإن كانت ملكيتها ستؤول إلى رب العمل وذلك على اعتبار أن الحق المعنوي للمخترع يعد من الحقوق اللصيقة بالشخصية والتي لا يجوز التنازل عنها للغير.

أما فيما يتعلق بالحقوق المادية، فبالرغم من أن النص ألحق هذه الحقوق برب العمل، إلا أنه مع ذلك أتاح للعامل تعويضا عادلا في الحالات التي يكون فيها للاختراع أهمية اقتصادية ولم يكن هناك اتفاق على أجر معين للعامل على هذا الاختراع.

وبالتالي نستطيع القول إن المشرع المصري هنا حقق مصلحة العامل إلى جوار مصلحة رب العمل، بينما لا نلمس مثل هذا الوضع في ظل قانون براءات الاختراع الأردني بعد التعديل.

الصورة الثانية: توصل العامل إلى الاختراع أثناء قيام رابطة العمل وبعيدا عما تفرضه عليه الالتزامات الناشئة عن عقد العمل.

وفي هذه الحالة تكون جميع الحقوق التي تنشأ عن الاختراع للعامل سواء تعلق الأمر بالحق في طلب البراءة، أو بالاستغلال المالي لها، والسبب في ذلك يعود لكون أن العامل توصل إلى الاختراع بمنأى عما تفرضه عليه الرابطة العقدية مع رب العمل، ولعل ما يعزز إيجابية ما قرره المشرع في هذه الحالة هو أنه لم يغفل حق رب العمل في الوقت الذي يكون فيه الاختراع مرتبطا بطبيعة النشاط الذي يمارسه صاحب العمل، إذ خول له القانون التمسك إما باستغلال الاختراع أو بشراء براءة الاختراع على أن يعلن عن رغبته في ذلك خلال أجل ثلاثة أشهر من تاريخ الإخطار بمنح البراءة، إذ يعود السبب في منحه هذا الحق نظراً لما قد يسببه هذا الاختراع من منافسة له كون أنه

مرتبط بالنشاط الذي يمارسه[٧٤].

نستنتج مما سبق أن المشرع المصري حقق اعترافاً للعامل بالحق في الاختراع أفضل مما وقف عنده المشرع الأردني في قانون البراءات.

كما سار المشرع المغربي -هو الآخر- على ذات المنوال في المادة (١٨) من القانون الخاص بحماية الملكية الصناعية في الباب المتعلق بحماية براءات الاختراع، بحيث قرر في أحوال؛ ملكية الاختراع لرب العمل عندما يكون الاختراع موضوع عقد العمل، شريطة أن يستفيد العامل من أجرة إضافية على إثر الاختراع، كما قرر في أحوال أخرى ملكية الاختراع للعامل إذا لم يكن ناتجا عن عقد الشغل أو لم يكن لأدوات ومعلومات صاحب العمل أي أثر في التوصل إلى الاختراع، غير أنه ترك الفرصة قائمة لرب العمل بالاستئثار بهذا الاختراع في الوقت الذي يكون لهذا الأخير ارتباط بالنشاط الذي يمارسه صاحب العمل وذلك خلال أجل ستة أشهر من تاريخ تسلمه تصريحاً من العامل يفيد فيه بتوصله إلى الاختراع وإلا نسب الاختراع بقوة القانون إلى العامل إذا لم يبد رب العمل أي استعداد لاستغلاله هذا الاختراع.

وعليه يمكن القول إن كلاًّ من المشرع المصري والمشرع المغربي حققا مزايا للعامل أفضل من تلك التي رتبها المشرع الأردني في قانون البراءات.

وبالتالي نرى أنه في ظل غياب نص دقيق يعترف للعامل بالحق في الاختراع، فإن الأمر يبقى محط تساؤل عن قيمة المادة الخامسة في قانون البراءات وكذا المادة (٢٠) من قانون العمل، إذ كان من الممكن الثناء على قانون البراءات لو أن المشرع أبقى على نص المادة الخامسة قبل التعديل وكذا نص المادة السادسة قبل الإلغاء[٧٥]، ذلك أن نص المادة الخامسة قبل التعديل كان يحقق حماية نسبية أفضل مما أصبح عليه الحال بعد التعديل، كما أن نص المادة السادسة كان يلزم الرجوع إلى قانون براءات الاختراع في حال تعلق النزاع بمطالبة العامل بالحق في الاختراع، وإذا ما افترضنا أن هذا النص يتضارب مع مقتضيات قانون العمل الذي يتقدم على أي قانون آخر، فإنه لا يمنع مع ذلك من الرجوع إليه باعتبار أن قانون العمل يجيز اللجوء إلى أي قانون يحقق مصلحة

أفضل للعامل، وهو ما كان الوضع عليه قبل تعديل نص المادة الخامسة من قانون براءات الاختراع، خصوصا بعد تعديل نص المادة (٢٠) من قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ بنص المادة (٢) من القانون المعدل رقم (٥٦ لسنة ٢٠٠١).

إلا أنه بإلغاء نص المادة السادسة وتعديل الفقرتين (ج) و (د) من المادة الخامسة من قانون براءات الاختراع، فإنه لم يعد هناك مصلحة في الرجوع إلى قانون البراءات للمطالبة بالحق في الاختراع استنادا إلى هذا القانون، وذلك نظرا لكون أن الحماية التي يرتبها هذا القانون لا تسهم في تعزيز حق العامل في الاختراع، هذا فضلا عن آثار أخرى نرى أنه لا بأس من الإشارة إليها وذلك من خلال المطلب الثاني الخاص بأثر المطالبة بالحق في الاختراع عن طريق قانون البراءات.

المطلب الثاني: النتائج المترتبة على تنظيم حق العامل في الاختراع وفقا لتشريعات براءات الاختراع

لقد سبقت الإشارة إلى مضمون الحقوق المقررة للعامل بموجب قانون البراءات، وقلنا إن هذا الأخير لا يوفر للعامل حقوقا أفضل من تلك التي يوفرها قانون العمل، خصوصا بعد التعديل الذي سار عليه قانون البراءات لنص المادة الخامسة منه، إلا أن السؤال المطروح يتعلق بالقول: إذا كان قانون البراءات لا يعزز موقف العامل تجاه الاختراع الذي يتوصل إليه فلماذا قرر إذا تناول هذا الحق أصلا، وما هي الآثار التي من الممكن تقررها في حال تنظيم هذا الحق بموجب قانون البراءات إلى جانب تشريعات العمل؟

ثارت هذه المشكلة في العديد من التشريعات التي اشترطت العودة إلى قانون العمل وتطبيق أحكامه على مختلف القضايا التي ينظمها هذا القانون والمتعلقة بحقوق العمال وأصحاب العمل[٧٦]، وكما هو معروف فإن قانون العمل تضمن في المادة (٢٠) منه تنظيما خاصاً للحق في الاختراع الذي يتوصل إليه العامل سواء أكان ذلك الاختراع كأثر عن عقد العمل أو بمنأى عن علاقة العمل بين الطرفين (العامل ورب العمل)... إلخ، ومع ذلك فإن قانون براءات الاختراع بدوره تضمن تنظيما خاصا لذات الموضوع وذلك

في نطاق المادة الخامسة منه لنصبح أمام نصين كل منهما يتضمن أحكاما خاصة به، ويشترط فيها إلى ضرورة تطبيق تلك الأحكام على اعتبار أن له أولوية على الآخر، خصوصا وأن المادة السادسة من قانون البراءات لسنة ١٩٩٩ كانت تشترط إلى حد ليس ببعيد ضرورة تطبيق قانون البراءات على أي موضوع يعمل على تنظيمه باعتبار أن له أولوية على غيره من التشريعات، وعلى اعتبار أن المادة الخامسة تضمنت تنظيم حق العامل في الاختراع وفقا لقانون البراءات فإنه بالتالي يصبح لهذه الأخيرة أولوية في التطبيق على نص المادة (٢٠) من قانون العمل.

وكنا سنسلم بإيجابية هذا الوضع القانوني لو أن المشرع أبقى على نص المادة الخامسة من قانون البراءات دون تعديل، أما وأنه قد عمل على تعديلها بموجب المادة (٣) من القانون المعدل رقم (٧١) لسنة ٢٠٠١، والانتقاص بالتالي من الحقوق التي كانت مقررة للعامل بموجب الفقرتين (ج، د) من المادة الخامسة قبل التعديل؛ فإن ذلك لا يسهم في التمسك بتطبيق قانون البراءات.

والجدير بالذكر أنه حتى في ظل وجود نص المادة (٣) من قانون العمل الأردني[٧٧]، والإبقاء على نص المادة السادسة من قانون براءات الاختراع؛ فإن ذلك لا يشكل تضاربا بالتطبيق بخصوص قانون البراءات، وذلك نظرا لوجود نص المادة (٤/أ) من قانون العمل التي تجيز اللجوء إلى أي قانون يحقق للعامل حقوقا أفضل من تلك المقررة بموجب قانون العمل[٧٨]، أي أن اللجوء بالتالي إلى قانون البراءات يعد ممكنا في الحال الذي يحقق فيه هذا الأخير مصلحة أفضل للعامل من تلك التي يحققها له قانون العمل، ولو أن الأمر قد يخلق اضطراب بالنسبة لتطبيق قانون العمل في حال كان هذا الأخير يحقق المصلحة الأكثر فائدة إلى العامل من تلك المقررة بموجب قانون البراءات، على اعتبار أن قانون البراءات ما كان ليجيز ذلك طبقا لنص المادة السادسة منه، إلا أنه بإلغاء هذه الأخيرة، فإن إمكانية اللجوء بالتالي إلى أي من التشريعين سواء أكان الأمر متعلقا بقانون البراءات أو بقانون العمل متروكة إلى الأحكام التي من الممكن أن يرتبها أي منهما والتي يتقرر فيها مصلحة العامل، وعلى اعتبار أن التعديل الذي تم على كلا

التشريعين لا يسهم في تحقيق حق العامل على الاختراع في أي منهما؛ فإن النص بالتالي في قانون البرءات في هذا الموضوع يغدو بلا فائدة ولا يمكن بأي حال من الأحوال الرجوع إليه نظرا لكونه يسير على ذات الأحكام المقررة بموجب نص المادة ٢٠ من قانون العمل بعد التعديل، ولا يزيد على تلك الأحكام بشيء يخول معه التذرع بشرط المصلحة الأفضل إلى العامل للتمسك بتطبيق قانون البراءات، وبالتالي فلا مناص من اللجوء إلى أحكام القانون المدني وتحديدا المادة (٨٢٠) باعتبارها الوحيدة الممكن أن تعترف للعامل بالحق في الاختراع بصورة أفضل مما هي عليه في قانون البراءات أو قانون العمل.

إلا أن التساؤل المروح يدور حول من هي الجهة القضائية المختصة بتعويض العامل تعويضا عادلا في حال عدم الاتفاق بين العامل ورب العمل على قيمة هذا التعويض؟

بالرجوع إلى مفهوم التعويض على اعتبار أنه لا يعد ذاك الأجر الذي يتقاضاه العامل مقابل العمل الذي يقوم به لدى رب العمل، وعلى اعتبار أن سلطة الأجور تبت في القضايا التي يكون الأجر محورا أساسيا فيها، بالتالي نرى أنه لا مناص من رفع الدعوى هنا أمام محاكم الموضوع التي تلعب فيها قيمة الدعوى دورا أساسيا بدلا من محكمة الصلح صاحبة الاختصاص النوعي في جميع الأحوال بالنسبة للدعاوى العمالية.

وإذا كان هذا الرأي لا يحقق مزايا أفضل للعامل برأينا إلا أنه مع ذلك هو الواجب اتباعه، كيف لا وقد ذهبت بعض التشريعات أبعد من ذلك بكثير حينما أحال المشرع المغربي الموضوع إلى المحكمة التجارية باعتبارها صاحبة الاختصاص النوعي وذلك للبت بموضوع التعويض الإضافي الذي يستحقه الأجير عن اختراع المصلحة الذي توصل إليه والذي تملكه رب العمل[٧٩]، وذلك بالاستناد إلى أحكام المادة (١٥) من القانون رقم (٩٧-١٧) المتعلق بحماية الملكية الصناعية[٨٠].

ومهما يكن من أمر فإن المشرع المغربي حقق للعامل مزايا هامة حين نص على الأحوال التي يتقرر فيها الحق له في الاختراع، وذلك في المادة (١٨) من قانون الملكية

الصناعية رقم (٩٧/١٧)، كما لا نجد في قانون البراءات نصا شبيهاً بنص المادة السادسة الملغى من قانون البراءات الأردني، وبالتالي نقول إن اللجوء إلى أحكام قانون الملكية الصناعية المغربي أمر مرهون بالمدى الذي يحقق فيه هذا الأخير مصلحة للأجير أكبر من تلك التي يحققها قانون الشغل المغربي، ونظرا لثبوت ذلك في نص المادة (١٨) فإن هذا يصبح إيجابيا بالنسبة إلى تطبيق أحكام قانون الملكية الصناعية المغربي.

كذلك الشأن بالنسبة إلى نص المادة (٧) من القانون الخاص بحماية الحقوق الفكرية المصري رقم (٨٢) لسنة ٢٠٠٢ وذلك في الجزء الخاص ببراءات الاختراع، والذي سار على ذات الأحكام التي تقررت بنص المادة (٦٨٨) من القانون المدني المصري، إذ نص صراحة على ضرورة تعويض العامل تعويضا عادلا عن الجهد الذي بذله في التوصل إلى الاختراع مع مراعاة القيمة الاقتصادية للاختراع وذلك في الأحوال التي يؤول فيها الاختراع إلى رب العمل، مما يعني القول إن اللجوء إلى هذا النص يسعف في توفير حق العامل على الاختراع، في حين أن قانون البراءات الأردني لا يحقق مثل هذا الوضع.

خلاصة لما سبق؛ نرى أن حدود الاستفادة من مقتضيات قانون البراءات الأردني محدودة بحيث لا يسهم هذا الأخير في تنظيم حق العامل في الاختراع، بخلاف عما هو عليه الشأن بالنسبة لقانون البراءات المصري والمغربي، وإذا كانت هذه القضية غير مطروحة بحدة في معظم الدول العربية بما فيها الأردن في المراحل السابقة، إلا أنه ومع تنامي الأفكار والقوانين الخاصة بحماية الحقوق الفكرية، فضلا عن تطور وسائل الإنتاج والبحث العلمي وازدياد حجم وعدد المدن الصناعية – خصوصا في الأردن- فإنه من المؤكد أن هذا الموضوع سيطرح بشكل أكبر مما هو عليه، ليصبح معه القول بضرورة العمل من طرف المشرع على إعادة النظر في نص المادة (٢٠) من قانون العمل باعتبار أن له الأولوية في التطبيق، وكذا العمل على إعادة النظر بنص المادة (٥) من قانون البراءات لتسنى بالتالي إتاحة الفرصة للعامل بالتعويض العادل كحد أدنى على الجهد الذي قدمه في الاختراع وذلك في الأحوال التي يؤول فيها الاختراع إلى رب

العمل، كيف لا وهو الطرف الضعيف في عقد العمل، والأكثر حاجة إلى التعويض زيادة على الأجر المستحق كمقابل لوضعه لنفسه في خدمة رب العمل ليقوم بالتالي بالعمل المتفق عليه؟

الخاتمة والتوصيات:

بحثنا في هذه الدراسة الحالات التي يمكن أن يتوصل فيها العامل إلى الاختراع، وتطرقنا إلى الاتجاهات الفقهية المختلفة التي تناولت هذه الصور والحالات، وتعرفنا على اتجاهين أساسيين؛ الأول تقليدي والآخر حديث النشأة والظهور، حيث جسدا الأسس المادية التي استندت إليها معظم التشريعات في تنظيمها لهذا الموضوع، كما بحثنا مواقف التشريعات المختلفة حيال هذا الموضوع والآلية التي تناولت فيها تنظيم الحق للعامل في الاختراع، وتعرفنا على موقف القانون الأردني، بدأً بالقانون المدني الذي يعد الأسبق في تنظيمه لهذا الموضوع، ثم تطرقنا لموقف قانون العمل وكذا قانون براءات الاختراع، حيث توصلنا إلى النتائج التالية:

أولاً: أن قانون العمل الأردني لم يسهم –فعليا- في تحقيق الاعتراف بحق العامل في الاختراع الذي يتوصل إليه، خصوصا بعد التعديل الذي طرأ على نص المادة (٢٠) منه، حيث جاءت صياغتها عامة لا تعمل على استيعاب كامل الصور التي من الممكن أن يتوصل فيها العامل إلى الاختراع، وخصوصا تلك التي يستخدم فيها أدوات ووسائل رب العمل، إذ إنه بالقول في هذه الحالة بأيلولة الاختراع إلى صاحب العمل دون التطرق إلى مسألة تعويض العامل تعويضا عادلا شأن بقية التشريعات الأخرى- أمر فيه ظلم كبير إلى العامل المخترع.

ثانياً: أن قانون براءات الاختراع لم يسهم هو الآخر بتحقيق الاعتراف بحق العامل في الاختراع الذي يتوصل إليه وذلك حين تناول هذا الموضوع في المادة (٥/ج، د) منه، خصوصا بعد التعديل الذي طرأ على نص هذه الأخيرة وتحديدا الفقرتين (ج و د).

وبالتالي فإنه وعملا بنص المادة (٤ / أ) من قانون العمل فإنه لا مفر من اللجوء

إلى نص المادة (٨٢٠) من القانون المدني الأردني على اعتبار أنها حققت أفضل حماية للعامل بالمقارنة بنصوص قوانين العمل والبراءات الأردني.

وعلى اعتبار أن موقف المشرع الأردني هذا عدّ أفضل من بعض التشريعات المقارنة التي لم تضمن قوانينها أي نص يعمل على حماية حق العالم في الاختراع (كقانون العمل البحريني والقطري)، فإنه مع ذلك ليس بأفضل من موقف العديد من التشريعات الأخرى كالتشريع المغربي والتشريع المصري.

واستناداً إلى كل ما ذكر فإننا نوصي بما يلي:

١- ضرورة العمل من طرف المشرع الأردني على تعديل نص المادة (٢٠) من قانون العمل بحيث تحقق الاعتراف للعامل في جميع الأحوال التي من الممكن للعامل أن يتوصل فيها إلى الاختراع، وكذا العمل على النص صراحة على تعويض العامل تعويضا عادلا في جميع الأحوال التي يؤول فيها الحق المادي في الاختراع إلى رب العمل.

٢- ضرورة العمل أيضا على تعديل نص المادة (٥) من قانون براءات الاختراع ليشمل مختلف الأحوال التي من الممكن على العامل أن يتوصل فيها إلى الاختراع.

٣- وضع نص خاص يؤكد أيلولة الحقوق المعنوية إلى العامل المخترع في جميع الأحوال التي يتوصل فيها إلى الاختراع، وذلك على اعتبار أن هذه الحقوق لا تقبل التنازل عنها بطبيعتها. **تم بحمد الله.**

الهوامش:

(١) سيد محمود رمضان: **الوسيط في شرح قانون العمل**، دار الثقافة، الطبعة الأولى ٢٠٠٤، ص٢٦٩.

(٢) تعبر براءة الاختراع عن الدليل المادي الذي يخول لمالكها حق الاستئثار بالاختراع والحقوق الأخرى على الاختراع. وقد وردت عدة تعريفات لبراءة الاختراع أهمها التعريف الذي يرى بأن براءة الاختراع هي "الشهادة التي تمنحها الإدارة لشخص ما، ويستطيع بموجبها صاحب البراءة التمسك بالحماية التي يضيفها القانون على الاختراع، **راجع**: محمد حسني عباس: **الملكية الصناعية والمحل التجاري**، دار النهضة العربية، ١٩٧١، ص ٣١، وهناك جانب آخر من الفقه يرى بأن براءة الاختراع

هي: "الحق الذي يرد على ابتكارات جديدة كالمخترعات، الرسوم والنماذج، أو على شارات متميزة تستخدم إما في تمييز المنتجات (العلامة التجارية)، أو في تمييز المنشآت التجارية (الاسم التجاري)، وتمكن صاحبها من الاستئثار باستغلال ابتكاره أو علامته التجارية أو اسمه التجاري في مواجهة الكافة": **راجع**: صلاح الدين عبد اللطيف الناهي: **الوجيز في الملكية الصناعية والتجارية**، دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى ١٩٨٢، ص ٢٠-٢٣، وقد انتقد هذا التعريف على أنه يجمع بين عدة مواضيع واستقل كل واحد فيها عن الآخر وتدخل جميعها ضمن عناصر الملكية الصناعية، ولهذا تم تجاوزه، **راجع**: حلو أبو حلو ود. سائد المحتسب: **مقدمة في الملكية الفكرية والحماية القانونية لبراءات الاختراع**: بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي العالمي الأول حول المكية الفكرية من ١٠ – ١١ تموز ٢٠٠٠م، منشورات جامعة اليرموك، عمادة البحث العلمي ٢٠٠١، ص ١٠٥، ويمكن إدراج التعريف الذي يقول بأن براءة الاختراع هي:" الوثيقة التي تصدرها الدولة للمخترع اعترافا منها بحقه فيما اخترع أو للمكتشف اعترافا منها بحقه فيما اكتشف، فبراءة الاختراع لا تعدو أن تكون شهادة رسمية – صك- تصدرها جهة إدارية مختصة في الدولة إلى صاحب الاختراع أو الاكتشاف، يستطيع هذا الأخير بمقتضى هذه الشهادة الاستئثار في استغلال اختراعه أو اكتشافه زراعيا أو تجاريا أو صناعيا لمدة محددة وبقيود معينة، **راجع**: صلاح زين الدين: شرح التشريعات الصناعية والتجارية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى ٢٠٠٣، **كذلك راجع**: احمد علي عمر: الملكية الصناعية وبراءات الاختراع، مطبعة الحماية – الإسكندرية- طبعة ١٩٩٣، ص٣١، وعلى نفس المنوال سار قانون براءات الاختراع الأردني رقم (٣٢) لسنة ١٩٩٩ حيث عرف البراءة في المادة (٤/٢) منه بالقول بأنها" الشهادة الممنوحة لحماية الاختراع".

(٣) صلاح الدين قورة: **اختراعات العاملين والحقوق التي ترد عليها**، دار النهضة العربية، ١٩٧٠، ص٢.

(٤) محمد شريف أحمد: **مصادر الالتزام في القانون المدني**، مرجع سابق، ص ٢٤-٢٦.

(٥) تعد الاختراعات السبب المباشر في نشوء اتفاقية باريس لحماية حقوق الملكية الصناعية سنة ١٨٨٣، حيث شكل اقتصار الحماية للاختراعات عند الحدود الإقليمية للدول التي تسجل فيها تلك الاختراعات، وكذا تباين واختلاف مواقف الدول في نطاق الحماية القانونية التي توفرها لتلك الاختراعات، فضلا عن عزوف معظم الدول عن المشاركة في معرض الاختراعات الذي عقد في فينا سنة ١٨٧٣ سببا مباشرا في التفكير لآلية تتحقق من خلالها الحماية القانونية للاختراعات، حيث عقد على إثر ذلك مؤتمر في باريس سنة ١٨٧٨ خص الملكية الصناعية حيث كان أبرز ما تمخض عنه الدعوة إلى عقد مؤتمر دولي دبلوماسي لغايات تحديد قواعد الإطار التشريعي في حقل الملكية الصناعية، وانتهى الأمر إلى المؤتمر الذي عقد في ١٨٨٣/٣/٢٠ في باريس والذي كان أبرز ما تمخض عنه ظهور اتفاقية باريس لحماية الملكية الصناعية والتي أدخلت عليها عدة تعديلات فيما بعد: **راجع** : صلاح

زين الدين: **شرح التشريعات الصناعية والتجارية**، مرجع سابق، ص٢٥٤- ٢٥٦.

(٦) أبرمت اتفاقية (TRIPS) في ١٩٩٤/٤/١٥ وذلك إثر التوقيع على الاتفاقية العامة في ميدان التجارة الدولية، حيث شكلت جزءا هاما من هذه الاتفاقية حين تم طرحها في مفاوضات التجارة العالمية الرامية إلى تعديل الاتفاقية العامة للتجارة (GATT) وذلك في نهاية دورة طوكيو منذ (١٩٧٣) وحتى (١٩٧٩)، ورغم الخلافات بين الدول النامية والمتقدمة على شكل ومضمون هذا الاتفاق، فقد استكمل في جولة "الأورجواي" (آخر جولات التجارة العالمية التي تمخض عنها التوقيع على منظمة التجارة العالمية) حيث ظهر في صورة اتفاق لمعالجة "الجوانب المتصلة بالتجارة من حقوق الملكية الفكرية" وجاء التوقيع عليه كجزء من اتفاقية انشاء المنظمة العالمية للتجارة سنة ١٩٩٤، **راجع:** عبد الله أمين غيث: **منظمة التجارة العالمية واتفاقية (TRIPS)**: ورقة مقدمة إلى الندوة التي عقدت بالتعاون فيما بين المجمع العربي لحماية الملكية الفكرية وغرفة التجارة الدولية حول: قواعد الملكية الفكرية، عمان-الأردن، ١٨ أيار ١٩٩٨، صفحات متفرقة.

كذلك راجع: صلاح زين الدين: **شرح التشريعات الصناعية والتجارية**، مرجع سابق، ص٢٦٥- ٢٧٢.

(٧) من هذه التشريعات نجد التشريع الإيطالي، حيث يعول على الوقت الذي يتم فيه التطبيق الفني للاختراع، ولا يعول على الوقت الذي يتم فيه ضبط الاختراع، وبالتالي فإن الاختراع – حسب هذا الاتجاه- الذي توضع بذوره قبل التحاق العامل بالمنشأة، ويتم تطبيقه الفني بعد التحاقه بالعمل فيها، يكون من حق المنشأة ابتداء، والعكس بالنسبة للاختراع الذي توضع بذوره أثناء مدة خدمة العامل بالمنشأة، ويتم تطبيقه الفني بعد ترك العمل فيها، حيث يكون من حق العامل ابتداء والواقع أن هذا الموقف التشريعي تعرض للانتقاد على اعتبار أن وضع قاعدة عامة في هذا الشأن أمر صعب التحقيق، خصوصا وأننا نعلم أن تقرير الحق على الاختراع لا يستند فقط إلى الوقت الذي تحقق فيه، بل يستند إلى اعتبارات عديدة أخرى مثل التزام العامل بتحقيق الاختراع أو عدم التزامه بذلك، وصلة الاختراع المحقق بنشاط المنشأة التي تحقق فيها، ودور الفرص المتاحة في المنشأة في تحقيق الاختراع.

(٨) صلاح الدين قورة، **مرجع سابق**، ص١٩٢.

(٩) من التشريعات التي أخذت بهذا المبدأ نجد أن التشريع السويسري إذ يعول في ترتيب الحقوق في الاختراع على علاقة السببية بين تحقيق الاختراع وبين نشاط العامل الذي يزاوله.

(١٠) **راجع:** J.M.Mousseron: La commission national des invention de salaries- colloque I.N.O.I – mars ١٩٨٤- Litec-Paris-١٩٨٤- p.٦٩.

ومن أنصار هذا الاتجاه يمكن ذكر أيضا شافان وبرين، نقلا عن موسرون، **المرجع السابق**، ص٥٦٠.

(١١) سميحة القليوبي: **الملكية الصناعية**، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الثانية ١٩٩٦، ص٤٢.

(١٢) صلاح الدين قورة، **مرجع سابق**، ص٢٠٣.

راجع أيضا جلال خليل: **النظام القانوني لحماية الاختراعات ونقل التكنولوجيا إلى الدول النامية،** أطروحة لنيل درجة الدكتوراه، جامعة الكويت، الطبعة الأولى، ١٩٨٣، صفحات متفرقة.

(١٣) الواقع أن المخترع في هذه الحالة يقوم بإنجاز اختراع بناء على طلب من الغير الذي قد يكون شخصا طبيعيا أو معنويا، وأن الاتفاق بين الطرفين هو الذي يحدد مصير هذا الاختراع بنظر الفقه والتشريع، فمثلاً؛ حدد القانون رقم ٧٨/١٣٠ في ١٩٧٨/١١/٢٦ الفرنسي المنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ ١٩٧٩/١/١٩ شروط التعامل مع الإدارة بشأن إنجاز اختراع لمصلحتها.

(١٤) تجدر الإشارة إلى أنه حتى تكون تلك القيمة متوفرة بالنسبة للاختراع فإنه يلزم أن يمثل تقدما في الفن الصناعي القائم، وإلا لما اكتسب أصلا صفة الاختراع، فشرط الجدة والابتكار والقابلية للاستغلال الصناعي تجمع في ثناياها أن يعبر الاختراع عن هذا التقدم حتى يستحق البراءة عنه، **راجع**: سميحة القليوبي: **الملكية الصناعية**، مرجع سابق، ص٥٢؛ كما أوضحت المحكمة الإدارية العليا ذات المعنى في حكمها الصادر سنة ١٩٦٥ وذلك بالقول " يتضح من نص المادة الأولى لقانون البراءات أن المشرع يشترط لمنح البراءة أن يكون هنالك ابتكار أو اختراع... والمقصود بالاختراع هو تقديم شيء جديد للمجتمع أم إيجاد شيء لم يكن موجودا من قبل، وقوامه أن يكون ثمرة فكرة ابتكارية أو نشاطاً ابتكارياً يتجاوز الفن الصناعي القائم... ألخ": حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ١٥٩٦ جلسة ٩٦٥/٤/٣، مجموعة المبادئ، السنة الحادية عشرة ص٦٤١.

ومما تجب الإشارة إليه بهذا الخصوص إلى أن الاختراع لا تمنح البراءة عنه إلا إذا استوفى على سائر الشروط الشكلية والموضوعية التي تحددها تشريعات براءات الاختراع، وإذا تعلقت الشروط الشكلية جميعها بتلك الإجراءات التي يلزم اتباعها حتى يصار من خلالها إلى وصول طلب منح البراءة إلى الجهة المعنية في وزارة الصناعة والتجارة، فإن إغفال أي إجراء من تلك الإجراءات أو تجاهله من شأنه أن يؤدي إلى رفض قبول الطلب بداية، حيث لا يتم فحص الشروط الموضوعية إلا إذا استوفى الاختراع على تلك الإجراءات والتي تمهد الطريق لفحص الاختراع وتبين مدى شموله على الشروط الموضوعية التي تصب جميعها في ضرورة أن يحقق هذا الاختراع تقدما في الفن الصناعي القائم.

راجع: نوري حمد خاطر: **شرح قواعد الملكية الفكرية (الملكية الصناعية)**، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى ٢٠٠٥، ص٧٠. **كذلك راجع**: عبد الله الخشروم: **الوجيز في حقوق الملكية الصناعية والتجارية**: دار وائل للنشر، عمان، الطبعة الأولى ٢٠٠٥، ص٦٧ وما بعدها.

(١٥) من أنصار هذا الاتجاه: الفقيه (سافينيه) ونعيم مغبغب في مؤلفه: **الملكية الصناعية والتجارية – براءة الاختراع- دراسة في القانون المقارن**، منشورات الحلبي، الطبعة الأولى٢٠٠٣، ص١١٠.

(١٦) **راجع** سميحة القليوبي: **الملكية الصناعية**، مرجع سابق، ص٤٣.

(١٧) صلاح الدين قورة، **مرجع سابق**، ص٣٠٥.

(١٨) **راجع** بهذا الخصوص: .. J.M.Moussoron et Schmidt,Cass com,١٩٩٦. p.١٨.
نقلا عن: نوري حمد خاطر: **شرح قواعد الملكية الفكرية والصناعية**، مرجع سابق، ص٧٥.
(١٩) صلاح الدين قورة، **مرجع سابق**، ص ٣٠٥.
(٢٠) jean- michel wagret: brevets d'invention et porpritété industrielle,Edition Dalloz Paris , ٢ém éd,١٩٨٧, p.٢٨-٢٩.
(٢١) jean - michel wagret: brevets d'invention et porpritété industrielle,op- cit, p. ٢٩.
أيضا يمكن توضيح ذلك من خلال ما جاء به القضاء الفرنسي وذلك في الحكم الصادر عن المحكمة الابتدائية في باريس بتاريخ ١٩٧٩/١٠/١١ بأن "عقد العمل بين (R) العامل والشركة (تجارة تقنيات) تشير إلى أن الأول لديه عقد عمل يعمل بموجبه مهندسا، وبعدها تولى مهمة مدير في الشركة ولم يرد في مهامه القيام بأي اختراع، وأن فكرة الاختراع التي تولدت لدى العامل بمناسبة عمل، ومع ذلك لا يعطي الحق للشركة في أن تدعي ملكيتها للاختراع، فالمعرفة النظرية العلمية التي اكتسبها العامل أثناء تأدية عمله عندما كان مهندسا لا تشكل منافسة مباشرة لرب العمل الذي لم يتمكن من إثبات أن العامل نفذ فكرته خلال ساعات العمل وفي محل العمل واستخدم أجهزة ووسائل عائدة له" وبناء على هذا الحكم فإننا نلمس صحة الفرض القائل بأن الفقه والقضاء الفرنسي يميز بين الاختراع الذي يتعلق بالنشاط الذي يمارسه العامل لدى رب العمل ويكون محوراً لعقد العمل، وبين الاختراع الذي لا يستخدم فيه العامل أدوات رب العمل ولا يشكل محل لعقد العمل كما لا يسبب منافسة لرب العمل، وبين الاختراع الذي قد يستخدم فيه العامل أدوات رب العمل ومعلوماته أو قد يسبب منافسة لرب العمل بفعل الخبرة التي اكتسبها العامل في العمل: وردت الإشارة لهذا الحكم الصادر عن المحكمة الابتدائية في باريس لدى: نوري حمد خاطر في مؤلفه: **شرح قواعد الملكية الفكرية – الملكية الصناعية**، مرجع سابق، ص٧٥.
(٢٢) صلاح الدين قورة، **مرجع سابق**، ص٢٠٧-٢٠٨.
(٢٣) L. CHAUVEAU,La protection des droits des salaries inventeurs. Etudes sur la propriété dustrielle, littéraire, artistique, Mélanges Marcel plaisantm paris, ١٩٦٠,p.٣٣ ets.
(٢٤) مثال الاختراع الذي يتحقق بسبب عمل العامل في المنشأة ولم يلتزم العامل بتحقيقه، ذلك الذي يكون فيه العامل قد استفاد من الفرص المتاحة، أو يتحقق دون أن يلتزم العامل بتحقيقه ولكن تكون له صلة بنشاط المنشأة.
(٢٥) د. صلاح الدين قورة، **مرجع سابق**، ص٢٤١.
(٢٦) تجدر الإشارة إلى أن الأردن لم تشهد بعد الصناعات الكبيرة التي تستدعي طرح هذه المشكلة بشكل كبير؛ إلا أنه وكما هو معروف فقد بدأت تظهر هناك العديد من المدن الصناعية على الساحة

الأردنية والتي تعود رؤوس أموالها إلى مستثمرين أردنيين وأجانب، مما يعني أنه من الممكن أن تظهر هذه المشكلة وتعرف حدوداً أوسع مما هي عليه الآن.

(٢٧) انظر في ذلك عبد الودود يحيى، **شرح قانون العمل**، دار النهضة العربية – القاهرة، الطبعة الثالثة ١٩٨٩، ص١٣ وما بعدها. **أنظر كذلك**: إهاب إسماعيل: **الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية**، الجزء الأول، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٧٦، ص١٦.

(٢٨) اتفاقية باريس لحماية الملكية الصناعية سنة ١٨٨٣.

(٢٩) شكلت هذه الاتفاقية جانبا هاما من جوانب اتفاقية التجارة العالمية لسنة ١٩٩٤، وقد تم التوقيع عليها في ١٥ أبريل بمراكش المغربية لسنة ١٩٩٤ باعتبارها جزءا من اتفاقية التجارية العالمية التي تم على ضوءها إنشاء منظمة التجارية العالمية (OMC).

(٣٠) غالب الداوودي: **شرح قانون العمل وتعديلاته**، دار وائل للنشر، الطبعة الثالثة ٢٠٠٤، عمان، ص٥، ٦.

(٣١) قانون العمل رقم (٢١) لسنة ١٩٦٠.

(٣٢) قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦.

(٣٣) لا زالت العديد من تشريعات العمل لم تتناول هذا الموضوع بالتنظيم، ومن هذه التشريعات قانون العمل القطري رقم (٣) لسنة ١٩٦٢، وقانون العمل العماني رقم ٣٤ لسنة ١٩٧٣، وقانون العمل في القطاع الأهلي البحريني رقم (٢٣) لسنة ١٩٧٦، في حين أن هناك تشريعات أخرى نظمت هذا الموضوع وحددت معالمه.

(٣٤) تنص المادة ١/٨٢٠ من القانون المدني الأردني بالقول: " إذا وفق العامل إلى اختراع أو اكتشاف جديد أثناء عمله فلا حق لصاحب العمل فيه إلا في الأحوال الآتية:

أ- إذا كانت طبيعة العمل المتفق عليه تستهدف هذه الغاية.

ب- إذا اتفق في العقد صراحة على أن يكون له الحق في كل ما يهتدي إليه العامل من اختراعات.

ج- إذا توصل العامل إلى اختراعه بواسطة ما وضعه صاحب العمل تحت يده من مواد أو أدوات أو منشآت أو أية وسيلة أخرى لاستخدامه لهذه الغاية"

(٣٥) سيد محمود رمضان: **الوسيط في شرح قانون العمل**، مرجع سابق، ص٢٧٠.

(٣٦) تنص المادة (٦٨٨) من القانون المدني المصري بالقول:

١. إذا وفق العامل إلى اختراع جديد في أثناء خدمة رب العمل فلا يكون لهذا العامل أي حق في ذلك الاختراع ولو كان العامل قد استنبطه بمناسبة ما قام به من أعمال في خدمة رب العمل.

٢. على أن ما يستنبطه العامل من اختراعات في أثناء عمله يكون من حق رب العمل إذا كانت طبيعة الأعمال التي تعهد بها العامل تقتضي منه إفراغ جهده في الابتداع أو إذا كان رب العمل قد اشترط في

العقد صراحة أن يكون له الحق فيما يهتدي إليه من المخترعات.
٣. إذا كان الاختراع ذا أهمية اقتصادية جديـــة جاز للعامل في الحالات المنصـــوص عليها في الفقـــرة السابقة أن يطالب بمقابل خاص يقدر وفقا لمقتضيات العدالة ويراعى في تقدير هذا المقابل مقدار المعونة التي قدمها رب العمل وما استخدم في هذا السبيل من منشآت "

(٣٧) م. (٨٢٠/ب) من القانون المدني الأردني، ويقابلها م. ٦٨٨/ب من القانون المدني المصري.

(٣٨) تنص م.٢/٨٢٠ من القانون المدني الأردني بالقول " على أنه إذا كان للاختراع أو الاكتشاف في الحالات السابقة أهمية اقتصادية كبيرة جاز للعامل أن يطالب بمقابل خاص تراعى فيه مقتضيات العدالة كما يراعى فيه ما قدمه صاحب العمل من معونة.

(٣٩) إهاب حسن إسماعيل: **الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية**، مرجع سابق، ص٢١٨، ٢١٩.

(٤٠) قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦.

(٤١) سيد محمود رمضان: **الوسيط في شرح قانون العمل**، مرجع سابق، ص٢٧٢.

(٤٢) عبد الواحد كرم: **قانون العمل**: دار الثقافة، عمان الطبعة الأولى ١٩٩٨، ص١٠٧.

(٤٣) نشر هذا القانون المؤقت المعدل في العدد ٤٥١١ من الجريدة الرسمية الصادر في: ٢٠٠١/١٠/١٦.

(٤٤) تنص الفقرة الأولى من المادة (٢) من القانون المعدل رقم ٥٦ لسنة ٢٠٠١ بالقول" تكون حقوق الملكية الفكرية لصاحب العمل إذا ابتكرها العامل، وكانت تتعلق بأعمال صاحب العمل، أو إذا استخدم العامل خبرات صاحب العمل أو معلوماته أو أدواته أو آلاته أو مواده الأولية في التوصل إلى هذا الابتكار ما لم يتفق خطيا على غير ذلك".

(٤٥) تنص الفقرة الثانية من المادة (٢) من القانون المعدل رقم ٥٦ لسنة ٢٠٠١ بالقول: " تكون حقوق الملكية الفكرية للعامل إذا كان حق الملكية الفكرية المبتكر من قبله لا يتعلق بأعمال صاحب العمل ولم يستخدم خبرات صاحب العمل أو معلوماته أو أدواته أو مواده الأولية في التوصل إلى هذا الابتكار ما لم يتفق خطيا على غير ذلك"

(٤٦) غالب علي الداوودي: **شرح قانون العمل وتعديلاته**، مرجع سابق، ص٢٥٣.

(٤٧) عبد الله الخشروم: **الوجيز في حقوق الملكية الصناعية والتجارية**، مرجع سابق، ص٨٩.

(٤٨) **راجع** بهذا الخصوص: عبد الله الخشروم: **الوجيز في حقوق الملكية الصناعية والتجارية**، مرجع سابق، ص٩٣، ٣٤.

(٤٩) من هذه التشريعات القانون النمساوي في مادته ٢/٣/٥.

(٥٠) م١/٢ من القانون المعدل رقم ٥٦ لسنة ٢٠٠١.

(٥١) م. ٨٢٠/ ٢ من القانون المدني الأردني رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٦.

(٥٢) M.Mousseron, op- cit,p١٢

(٥٣) صلاح الدين قورة: **اختراعات العاملين والحقوق التي ترد عليها**، مرجع سابق، ص٣٣١.

(٥٤) م.٣/٦٨٨ ق. م. المصري.

(٥٥) م.٢/٧ من قانون البراءات المصري.

(٥٦) م.٢ في القانون رقم ٥٦ /٢٠٠١ المعدلة للمادة ٢٠ من قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦.

(٥٧) عبد الله الخشروم: **الوجيز في شرح الملكية الصناعية والتجارية**، مرجع سابق، ص٩٤، ٩٥.

(٥٨) تنص المادة: (١/٢١) من قانون براءات الاختراع بالقول: يكتسب مالك البراءة الحقوق التالية:

١- منع الغير إذا لم يحصل على موافقة مالك البراءة من صنع المنتج موضوع الاختراع أو استغلاله أو استخدامه أو عرضه للبيع أو بيعه أو استيراده، إذا كان موضوع البراءة منتجا".

(٥٩) نصت على ذلك المادة: ٢/٢١ بالقول: "منع الغير إذا لم يحصل على موافقة مالك البراءة من استعمال طريقة الصنع أو استعمال المنتج المصنوع مباشرة بهذه الطريقة أو عرضه للبيع أو بيعه أو استيراده، إذا كان موضوع البراءة طريقة الصنع".

(٦٠) حدد قانون البراءات الأردني هذه المدة ب: عشرون سنة ميلادية، وسكت عن موضوع تجديدها كما فعل المشرع المصري في المادة ٣/١٢ من قانون البراءات المصري، إلا أن ذلك لا يمنع المخترع من إمكانية التقدم بطلب تجديد للبراءة وذلك لمدة معقولة متى كان للمخترع أسبابه في ذلك، وعلى اعتبار أن اتفاقية تربس (TRIPS) حددت مدة الحماية لبراءة الاختراع بعشرين سنة تبدأ من تاريخ إيداع طلب الحصول على البراءة، فإن المشرع الأردني يكون بذلك قد عمل بالحد الأدنى الذي تقرره الاتفاقية بهذا الخصوص، على اعتبار أن من شروط الانضمام إلى الاتفاقية عدم النزول عن الحد الأدنى بالحماية، ومع ذلك فإن سكوت المشرع عن إمكانية التقدم بطلب تجديد البراءة فيه دلالة كبيرة على أن المشرع يكون بذلك قد فتح المجال إلى استفادة المجتمع كله من الاختراع في حال سقط هذا الأخير في الملك العالم، خصوصا في الحالة التي يصار فيها إلى التقدم بطلب التجديد ويتم رفضه من طرف الجهات المعنية، وبالتالي يكون بذلك المشرع قد ترك الباب مفتوحا إلى الجهات المعنية لتقدر مدى حاجة المجتمع إلى الاستفادة من الاختراع بسبب ارتباطه بالمصلحة العامة من عدمه، سيما وأن المشرع قد مكن مالك البراءة من الاستئثار بالاختراع خلال أجل عشرون سنة تبدأ من تاريخ إيداع طلب الحصول على البراءة.

(٦١) من هذه الاتفاقيات، اتفاقية باريس لحماية الملكية الصناعية لسنة ١٨٨٣، ومعاهدة التعاون بشأن البراءات لسنة ١٩٧٠ وما تقتضيه كل واحدة منهما بهذا الخصوص.

(٦٢) **راجع** عبد الله الخشروم: **الوجيز في حقوق الملكية الصناعية والتجارية**، مرجع سابق، ص٩٤،٩٥.

(٦٣) نصت المادة (٢٩) من قانون براءات الاختراع الأردني بالقول:" تحدد إجراءات نقل ملكية البراءة ورهنها وحجزها وسائر التصرفات القانونية المتعلقة بها بموجب تعليمات يصدرها الوزير لهذه الغاية ويتم نشرها في الجريدة الرسمية".

(٦٤) طرأ على اتفاقية باريس لحماية الملكية الصناعية لسنة ١٨٨٣ عدد من التعديلات منها التعديل الذي جرى في مؤتمر لندن سنة ١٩٣٤ حيث جاء من بين هذه التعديلات ما تضمنته المادة الرابعة في فقرتها الجديدة بالقول " للمخترع الحق في أن يشار إليه – باعتباره كذلك- في البراءة"

(٦٥) قانون براءات الاختراع رقم (٣٢) لسنة ١٩٩٩.

(٦٦) **راجع** بهذا الخصوص: سميحة القليوبي: **الملكية الصناعية،** مرجع سابق، ص١٥١ وما بعدها.

(٦٧) سيد محمود رمضان: **الوسيط في شرح قانون العمل،** مرجع سابق، ص٢٧٣.

(٦٨) **راجع** نص المادة(٦/ب، ج) من قانون حق المؤلف الأردني رقم (٢٢) لسنة ١٩٩٢.

(٦٩) تنص المادة (٥) من قانون براءات الاختراع الأردني بالقول: "يكون الحق في منح البراءة على النحو التالي:...

١. لصاحب العمل متى كان الاختراع ناتجا عن عقد عمل يلزم العامل بالقيام بنشاط ابتكاري معين، ما لم ينص العقد على غير ذلك.

٢. إذا كان للاختراع قيمة اقتصادية تفوق توقعات الطرفين عند توقيع العقد فيستحق العامل المخترع تعويضا عادلا يتناسب مع هذه القيمة، وإذا لم يتفق الطرفان على مقدار هذا التعويض فيتم تحديده بقرار من المحكمة المختصة.

٣. إذا توصل العامل غير المكلف بالقيام بنشاط ابتكاري بموجب عقد العمل إلى اختراع ذي علاقة بمجال نشاط صاحب العمل مستخدما في ذلك خبرات أو وثائق أو أدوات صاحب العمل أو مواده الأولية الموضوعة تحت تصرفه، فعليه أن يعلم صاحب العمل فورا بإشعار كتابي عن اختراعه ويكون الحق في ذلك الاختراع للعامل المخترع إذا انقضت أربعة أشهر من تاريخ تقديم الإشعار أو من تاريخ علم صاحب العمل بالاختراع أيهما أسبق إذا لم يبد صاحب العمل رغبته في تملك الاختراع بإشعار كتابي.

٤. إذا أبدى صاحب العمل رغبته في تملك الاختراع خلال المدة المحددة في البند (١) من هذه الفقرة يعتبر الاختراع من حقه من تاريخ التوصل إليه ويستحق العامل المخترع تعويضا عادلا يؤخذ فيه بعين الاعتبار أهمية الاختراع وقيمته الاقتصادية، وكل فائدة تعود منه على صاحب العمل، وإذا لم يتفق الطرفان على مقدار التعويض يتم تحديده بقرار من المحكمة المختصة."

(٧٠) القانون رقم (٨٢) لسنة ٢٠٠٢ الخاص بحماية الحقوق الفكرية، الكتاب الأول الخاص ببراءات الاختراع ونماذج المنفعة، حيث تنص المادة السابعة من القانون المذكور بالقول "إذا كلف شخص آخر

الكشف عن اختراع معين فجميع الحقوق المترتبة على هذا الاختراع تكون للأول، وكذلك أصحاب العمل جميع الحقوق المترتبة على الاختراعات التي يستحدثها العامل أو المستخدم أثناء قيام رابطة العمل أو الاستخدام، متى كان الاختراع في نطاق العقد أو رابطة العمل أو الاستخدام.... إلخ".

(٧١) سميحة القليوبي: **الملكية الصناعية**، مرجع سابق، ص٣٧- ٤٤.

(٧٢) تنص المادة (١٨) من قانون الملكية الصناعية المغربي وذلك في الباب الأول الخاص ببراءات الاختراع على ما يلي: "إذا كان المخترع أجيرا فإن الحق في سند الملكية الصناعية يحدد وفقا للقواعد التالية ما لم ينص على شرط تعاقدي أكثر فائدة بالنسبة إلى هذا الأجير.

١. تعتبر ملكا للمشغل الاختراعات التي حققها الأجير خلال تنفيذه إما لعقد عمل يتضمن مهمة إبداعية تطابق مهامه الفعلية وإما لدراسات وأبحاث مسندة إليه بصريح العبارة. وتتحدد في الاتفاقيات الجماعية وعقود الشغل الفردية الشروط التي يستفيد ضمنها الأجير صاحب الاختراع من أجرة إضافية. ويعرض على المحكمة كل نزاع يتعلق بالأجرة الإضافية التي يمكن أن يتقاضاها الأجير على إثر اختراعه.

٢. تعتبر جميع الاختراعات الأخرى ملكا للأجير، غير أنه إذا قام أجير باختراع من الاختراعات إما في أثناء قيامه بمهامه وإما في إطار نشاط المنشآت أو بمعرفة أو استعمال تقنيات أو وسائل خاصة بالمنشآت أو بفضل معطيات وفرتها له، وجب على الأجير أن يخبر فورا مشغله بذلك في تصريح مكتوب يوجهه في رسالة مضمونة الوصول مع إشعار بالتسلم. يمكن في حال تعدد المخترعين أن يقدم تصريح مشتركا في لدن جميع المشتركين أو من لدن بعضهم فقط. يحدد مضمون التصريح المذكور بنص تنظيمي. للمشغل أجل ستة أشهر من تاريخ تسلم التصريح المكتوب الأنفة الذكر قصد السعي للحصول على ملكية مجموع أو بعض الحقوق المرتبطة باختراع أجيره أو الانتفاع بها عن طريق إيداع طلب براءة لدى الهيئة المكلفة بالملكية الصناعية. على أن الاختراع ينسب بقوة القانون إلى الأجير إذا لم يقم المشغل بإيداع طلب البراءة داخل الأجل المشار إليه أعلاه. يجب أن ينال الأجير عن ذلك ثمنا عادلا تتولى المحكمة تحديده إذا لم يحصل في شأنه اتفاق بين الطرفين، وتراعي المحكمة جميع العناصر التي يمكن أن يقدمها إليها بوجه خاص المشغل والأجير، قصد تحديد الثمن العادل باعتبار المساهمات الأولية المقدمة من كلا الطرفين ورعيا لما يعود به الاختراع من منفعة صناعية وتجارية.

٣. يجب على كل من الأجير والمشغل أن يطلع الآخر على جميع المعلومات المفيدة حول الاختراع المقصود، ويلزمان معا بالامتناع من أي كشف عن الاختراع قد يعيق كليا أو جزئيا ممارسة الحقوق التي يخولها هذا الباب. كل اتفاق مبرم بين الأجير ومشغله في شأن اختراع قام به الأجير يجب أن يثبت كتابة وإلا اعتبر باطلا".

(٧٣) سميحة القليوبي: **الملكية الصناعية**، مرجع سابق، ص٣٧.

(٧٤) سميحة القليوبي: **المرجع السابق**، ص٣٨، ٣٩، ٤٠.

(٧٥) نصت المادة السادسة من قانون البراءات بالقول: "يعمل بأحكام الفقرتين (ج) و (د) من المادة (٥) من هذا القانون على الرغم مما ورد في أي تشريع آخر، كما يعتبر باطلا كل اتفاق يعطي العامل المخترع حقوقا تقل عما نصت عليه هاتان الفقرتان".

(٧٦) فقد نصت المادة (٣) من قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ بالقول: "مع مراعاة الفقرة (ج) من هذا القانون تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل باستثناء... إلخ".

(٧٧) للإشارة فإن المادة (٣) من قانون العمل الأردني طرأ عليها عدد من التعديلات أهمها التعديل الخاص بالمادة (٢) من قانون التعديل الأول رقم (١٢) لسنة ١٩٩٧ والمنشور في العدد ٤١٩٢ من الجريدة الرسمية الصادر في ١٩٩٧/٣/١٦، والتعديل الخاص بالقانون المؤقت رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٢ المنشور في الصفحة ٤٠٨٥ في عدد الجريدة الرسمية رقم ٤٥٦١ في ٢٠٠٢/٨/٢٨.

(٧٨) نصت المادة (٤/أ) من قانون العمل بالقول: "لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منهما يرتب للعامل حقوقا أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون".

(٧٩) **راجع** بهذا الخصوص: محمد لفروجي: **الملكية الصناعية والتجارية**، تطبيقاتها ودعاواها المدنية والجنائية، الطبعة الأولى، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء ٢٠٠٢، ص٦٣ وما بعدها.

(٨٠) نصت المادة (١٥) من قانون الملكية الصناعية المغربي رقم ١٧/٩٧ لسنة ٢٠٠٠ بالقول: "يكون للمحاكم التجارية وحدها الاختصاص للبت في المنازعات المترتبة عن تطبيق هذا القانون باستثناء القرارات الإدارية المنصوص عليها فيه".